



MEL

— RESSOURCES
HUMAINES,
INNOVATION
& DIALOGUES

Rapport social unique 2023



MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

Avant-propos

En tant que Vice-président délégué aux ressources humaines, j'ai le privilège de présenter la quatrième édition du rapport social unique au titre de l'année 2023.

Avec plus d'une centaine d'indicateurs, ce document rassemble les données RH, reflet des traductions opérationnelles des axes de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines adoptée pour la période 2020-2026.

Le rapport social unique permet également de dresser un état de la situation comparée des femmes et des hommes avec des données sexuées relatives aux différents champs professionnels (accès à l'emploi, formation, promotion, rémunération, articulation des temps de vie, etc.).

Ces éléments disponibles et accessibles, via la base de données sociales, constituent des données qui viennent alimenter le dialogue social. Les tendances et évolutions enregistrées doivent permettre de prioriser et de cibler les actions, dans le cadre d'une démarche de progrès constants.

Je vous souhaite de trouver à la lecture de ce document les éléments constitutifs d'une véritable prospective RH au service du territoire, des métropolitains et des projets ambitieux du mandat.



Christian MATHON,
Vice-président
Gestion des Ressources
humaines et Administration



Introduction

Le Rapport Social Unique (RSU) présente des données et indicateurs issus d'une base de données sociales.

L'arrêté du 14 août 2023 modifie l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Une onzième famille de données est créée regroupant les indicateurs sur les mesures individuelles en faveur de l'environnement : remboursements de frais trajets domicile-travail en transport en commun, le forfait de mobilité durable et les bénéficiaires de la prime de covoiturage.

Ce rapport présente ces données tout en les analysant pour apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, et plus particulièrement en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

En réponse à la demande des organisations syndicales lors de l'élaboration de la première édition du RSU, il est rappelé que les indicateurs qui y sont présentés reflètent la réalité de l'établissement basée sur des flux annuels. Ils diffèrent donc des indicateurs de la base de données sociales dont la population retenue est celle rémunérée et encore présente au 31 décembre de l'année observée afin de pouvoir établir des comparaisons objectives au niveau national entre collectivités.

Certains indicateurs sont présentés sous forme de graphiques évolutifs sur 3 ans.

Soumis à l'avis du Comité social territorial, le RSU est ensuite transmis à l'assemblée délibérante puis publié sur l'intranet de l'établissement.

RSU 2023 : Les chiffres clés

3073 agents
au 31/12/2023

2771
agents actifs

2744 agents sur
emploi permanent actif

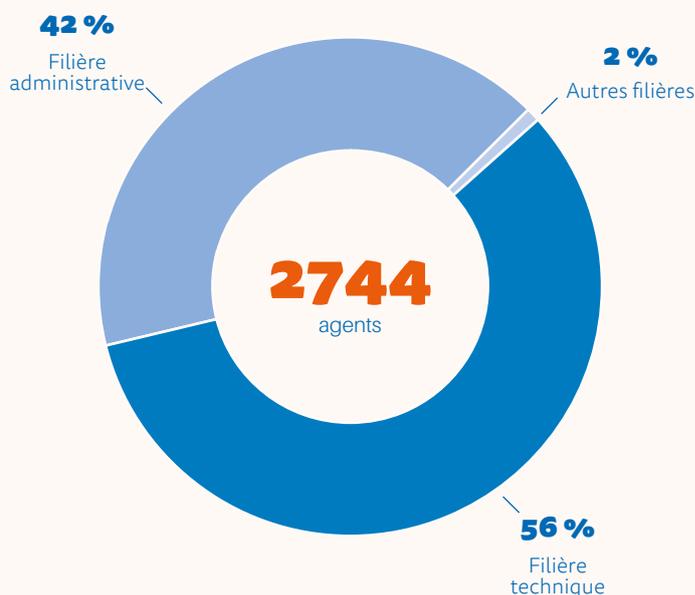
190 agents
sur emploi permanent
non actif

27 agents sur
emploi non perma-
nent actif



112 autres personnels
(102 apprentis, 5 stagiaires école, 5 vacataires)

229 agents en
situation de han-
dicap, soit un taux
d'emploi direct de
8,46 %



L'effectif permanent actif est composé de **55 % d'hommes et 45 % de femmes**

164 départs dont 44 en retraite et 66 suite à une mutation et **228 nouvelles entrées**

Taux de contractuels sur emploi permanent actif : **7,25 %**

91 agents stagiaires dont 34 stagiairisation en 2023

68 titularisations

165 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, **50** d'une promotion interne et **1148** d'un avancement d'échelon

80

métiers
5 familles
et 33 sous-familles

2841

postes référencés

14

cycles spécifiques
de temps de travail

831

agents bénéficient d'un
cycle de travail classique avec
une organisation sur 4,5 jours
par semaine ou 9 jours sur 10
sur 2 semaines

Profil type de l'agent MEL

55 % des
agents sont des
hommes



46 ans

de moyenne d'âge

56 % de la
filière technique

Répartition des agents par pôle - toutes populations confondues

Pôle	Hommes	Femmes	Total	2022
Cabinet du Président	33	33	66	60
Direction générale des services	6	18	24	26
Direction de projet <i>Schéma directeur des infrastructures de transport</i>	9	9	18	10
Direction générale déléguée <i>Res-sources</i>	11	19	30	29
Finances	46	107	153	154
Ressources humaines, innovation et dialogues	66	122	188	190
Secrétariat général et administration	392	249	641	640
Direction générale déléguée <i>Réseaux, services, mobilité et transports</i>	769	298	1067	1038
Développement économique et emploi	34	75	109	110
Développement territorial et social	107	148	255	235
Planification, aménagement et habitat	125	193	318	304
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	5	10	15	15
Syndicats	6	2	8	7
Affectations spécifiques	86	95	181	189
Total	1695	1378	3073	3007

Répartition des agents actifs sur emploi permanent et non permanent par pôle

Pôle	Hommes	Femmes	Total	2022
Cabinet du Président	31	33	64	58
Direction générale des services	6	17	23	25
Direction de projet <i>Schéma directeur des infrastructures de transport</i>	8	9	17	10
Direction générale déléguée <i>Res-sources</i>	11	18	29	28
Finances	44	104	148	150
Ressources humaines, innovation et dialogues	61	116	177	175
Secrétariat général et administration	373	240	613	611
Direction générale déléguée <i>Réseaux, services, mobilité et transports</i>	723	287	1010	981
Développement économique et emploi	32	72	104	105
Développement territorial et social	101	139	240	222
Planification, aménagement et habitat	117	186	303	288
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	5	10	15	14
Syndicats	6	2	8	7
Affectations spécifiques	9	11	20	22
Total	1527	1244	2771	2696

Répartition des agents actifs sur emploi permanent par pôle

Pôle	Hommes	Femmes	Total	2022
Cabinet du Président	25	32	57	51
Direction générale des services	6	17	23	25
Direction de projet <i>Schéma directeur des infrastructures de transport</i>	8	9	17	10
Direction générale déléguée <i>Res-sources</i>	11	18	29	28
Finances	44	104	148	147
Ressources humaines, innovation et dialogues	60	116	176	168
Secrétariat général et administration	373	240	613	608
Direction générale déléguée <i>Réseaux, services, mobilité et transports</i>	722	285	1007	980
Développement économique et emploi	32	72	104	104
Développement territorial et social	98	137	235	218
Planification, aménagement et habitat	116	186	302	287
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	1	4	5	5
Syndicats	6	2	8	7
Affectations spécifiques	9	11	20	22
Total	1511	1233	2744	2660

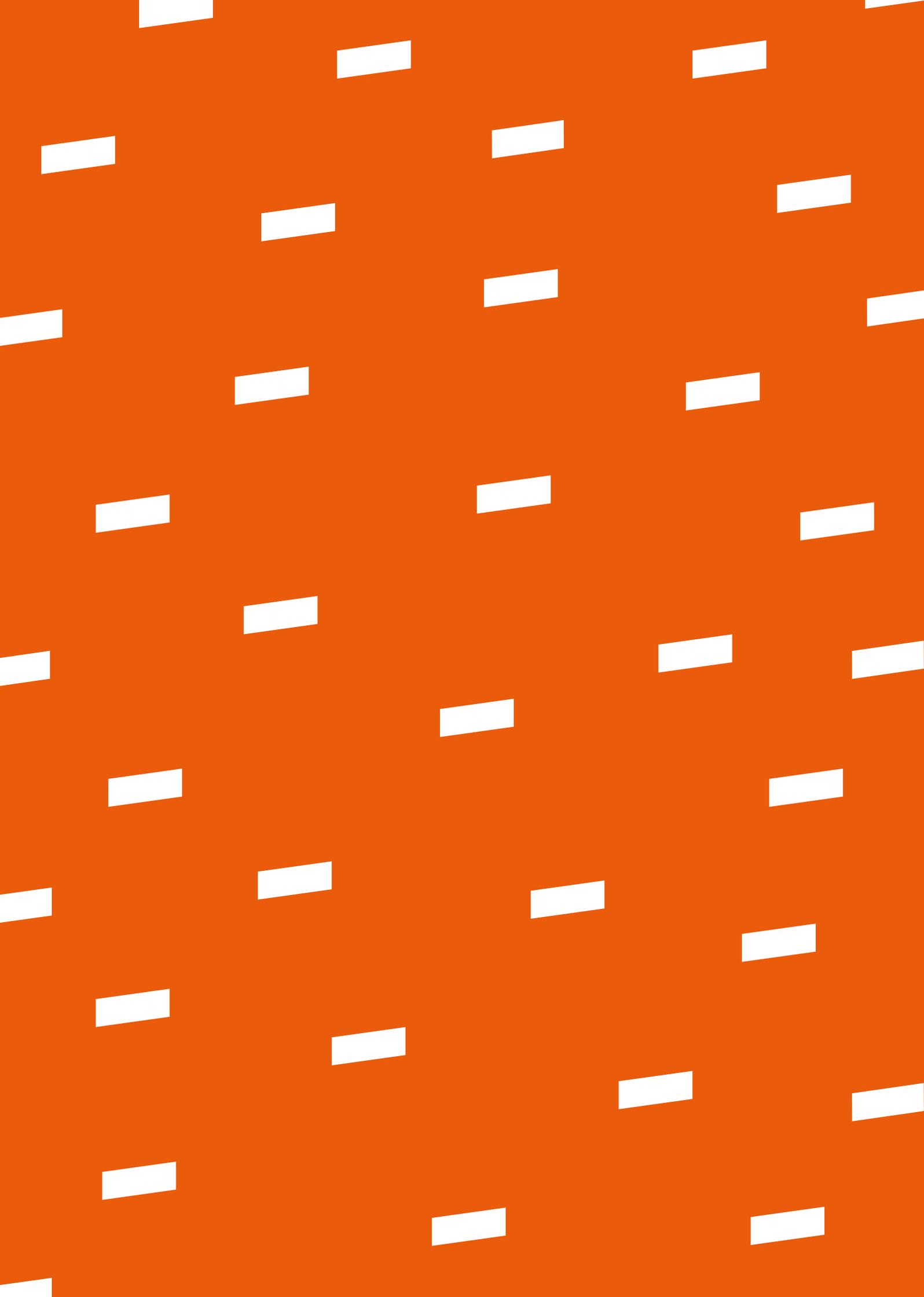


Table des matières

Groupe 1 : L'emploi et les effectifs

1.1	Les indicateurs liés aux effectifs actifs.....	17
1.1.1	L'effectif actif sur emploi permanent	17
1.1.2	L'effectif actif sur emploi non permanent et autres personnels	18
1.1.3	Les emplois fonctionnels.....	19
1.1.4	Les emplois de cabinet.....	20
1.1.5	L'effectif sur emploi permanent actif converti en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2023.....	20
1.1.6	Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)	22
1.1.7	L'effectif sur emploi permanent par filière / cadres d'emplois.....	23
1.1.8	L'encadrement	26
1.1.9	L'approche démographique de l'effectif permanent actif	29
1.1.10	Les autres personnels	30
1.2	L'effectif en position statutaire particulière	31
1.3	La gestion des postes et des métiers.....	33

Groupe 2 : Le recrutement

2.1	Les entrées.....	37
2.1.1	Flux des entrées 2023 sur emploi permanent	37
2.1.2	Flux des « mouvements » sur emploi permanent suite à un changement de statut ou de motif de recrutement pour un contractuel ou réintégration d'un titulaire sur emploi permanent	39
2.2	Les apprentis.....	44
2.3	Les stagiaires écoles	46

Groupe 3 : Les parcours professionnels

3.1	Les indicateurs liés aux mouvements du personnel.....	52
3.1.1	Flux de sortie sur emploi permanent.....	52
3.1.2	Mobilité interne	53
3.2	L'évolution de carrière	54
3.2.1	Les avancements d'échelon.....	54
3.2.2	Les avancements de grade.....	55
3.2.3	Les promotions internes.....	56
3.3	L'accompagnement professionnel	58
3.3.1	L'entretien professionnel annuel (EPA).....	58
3.3.2	Le climat de travail et l'évolution professionnelle.....	59

Groupe 4 : La formation

4.1	Les indicateurs liés à la formation initiale et continue.....	64
4.2	Les campus de formation.....	67

Groupe 5 : Le budget et la rémunération

5.1	Le budget.....	74
5.2	Les rémunérations	75

Groupe 6 : La santé et la sécurité au travail

6.1	Les indicateurs liés à la prévention.....	80
6.2	Les indicateurs liés à la maladie professionnelle et aux accidents de travail	82
6.2.1	Différents types d'accidents de service	82
6.2.2	Différents types d'accidents de trajet.....	82
6.3	Les indicateurs liés au dispositif de signalement.....	85

Groupe 7 : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

7.1	Le temps de travail.....	88
7.2	Les heures supplémentaires rémunérées et astreintes	89
7.3	L'organisation du temps de travail	92
7.4	Le compte épargne-temps (CET)	100
7.5	Les autorisations spéciales d'absence (ASA)	102
7.6	Les absences	103

Groupe 8 : L'action sociale et la protection sociale

8.1	La politique d'action sociale	109
8.2	Les prestations de la conciergerie	110
8.3	Les bénéficiaires de la participation à la protection sociale (santé et prévoyance)	111

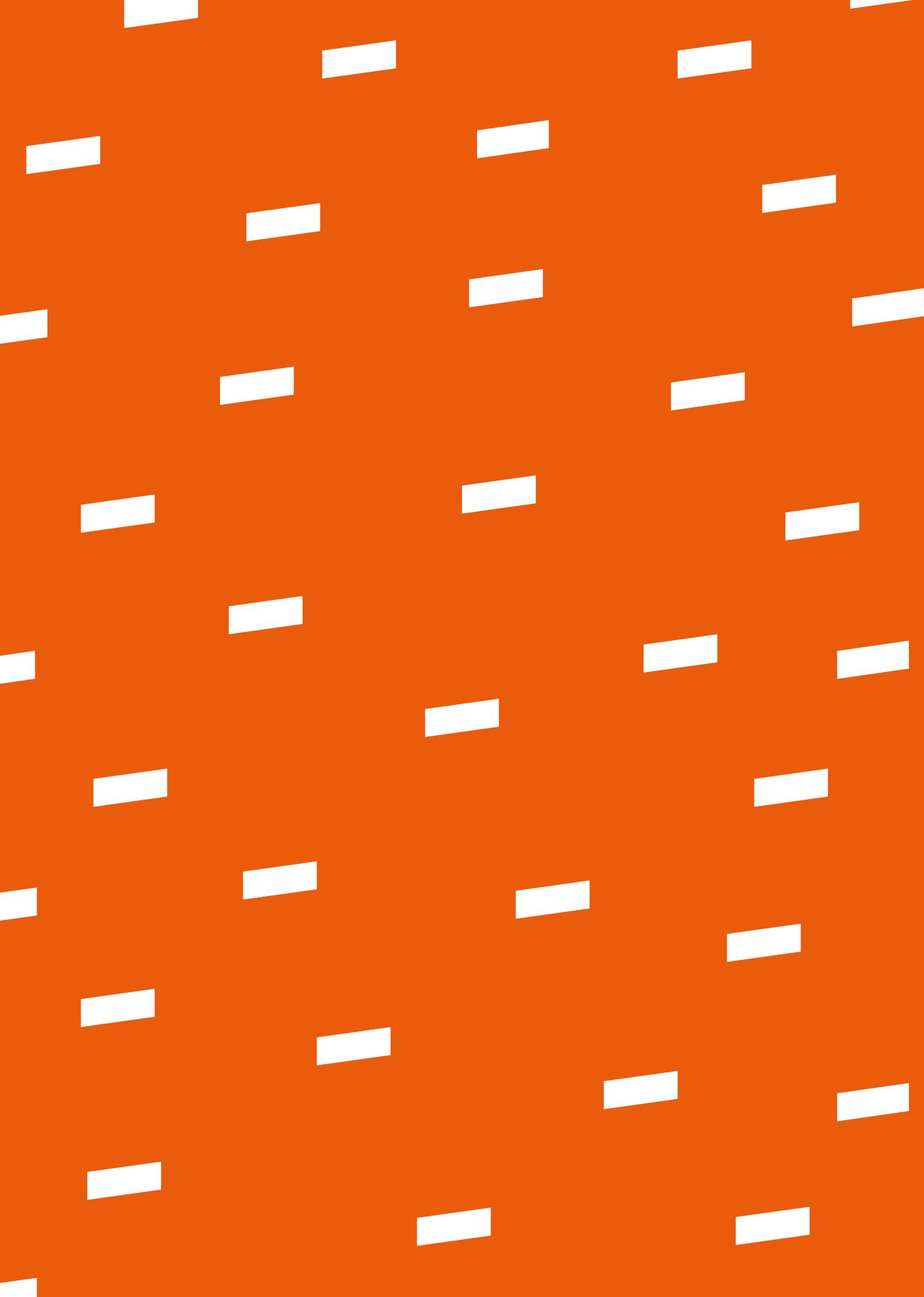
Groupe 9 : Le dialogue social

9.1	Le droit syndical	116
9.2	Les mouvements de grève nationaux ou locaux.....	118

Groupe 10 : La discipline

Groupe 11 : Mesures individuelles en faveur de l'environnement

11.1	Le remboursement des frais de transport domicile-travail.....	125
11.2	Le forfait mobilités durables (FMD)	126



Groupe 1 : L'emploi et les effectifs

L'effectif de la Métropole Européenne de Lille est constitué d'un ensemble d'agents relevant du droit public (stagiaires, titulaires, contractuels et vacataires) ou du droit privé (apprentis, stagiaires-école, contrats d'insertion ou service civique). Il est comptabilisé selon différentes typologies suivant que l'agent est affecté sur un emploi permanent ou non, actif (présence physique) ou non actif (en position spécifique telle que le détachement, la disponibilité, le congé parental).

Les indicateurs de ce groupe permettent de contribuer à l'élaboration d'une gestion des effectifs et des compétences, d'évaluer l'âge moyen pour repérer les phénomènes de vieillissement, d'anticiper les futurs départs à la retraite, de connaître les postes pourvus et vacants pour préparer les besoins de remplacement et enfin de prévenir les risques en matière de sécurité au travail ou de santé.

Les différentes notions d'effectif :

Emplois permanents : les emplois permanents sont délibérés par le Conseil métropolitain pour faire face à un besoin durable de la collectivité. Par principe, les emplois permanents doivent être occupés par un agent titulaire ou stagiaire (pour les stagiaires en détachement pour stage, c'est la situation administrative rémunérée qui est prise en référence).

Contractuels sur emploi permanent :

- remplaçants (L332-13 1° et 2°),
- affectés sur un poste vacant (L332-14),
- catégorie A selon les fonctions et pour des besoins de service (L332-8),
- contractuels reconnus travailleurs handicapés (L352-4 et 5),
- emplois de direction (L343-1).

Emplois non permanents : les emplois non permanents sont créés par le Conseil métropolitain pour les collaborateurs de cabinet et de groupes politiques ou faire face à un besoin occasionnel (renfort) ou saisonnier de courte durée, les contrats de projet.

Contractuels sur emploi non permanent :

- collaborateurs de cabinet (L333-1),
- collaborateurs de groupes d'élus (L333-12),
- contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (L332-23 1° ou L332-23 2°),
- contractuels en contrat de projet (L332-24 à 26).

Autres personnels :

- contrats d'insertion (emplois aidés de type contrat Avenir, service civique, etc.),
- apprentis (agent suivant un dispositif de formation impliquant la Métropole Européenne de Lille et un centre de formation d'apprentissage),
- vacataires,
- stagiaires école,

Emploi fonctionnel : c'est un emploi administratif ou technique de direction qui correspond à un emploi de directeur général des services, directeur général adjoint ou directeur général des services techniques. Il est permanent et créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. La création de tels emplois est toutefois subordonnée au respect de seuils démographiques.

Effectif global : il s'agit de l'effectif sur emploi permanent et non permanent, y compris les agents en position spécifique et les autres personnels.

Effectif actif : effectif sur emploi permanent et non permanent en position d'activité (y compris détachés en provenance d'autres structures) ou de mise à disposition vers d'autres structures.

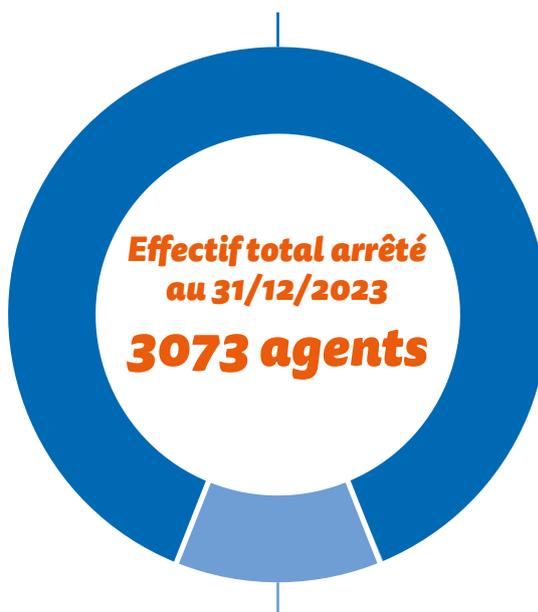
Les chiffres clés

En 2023, il est observé une évolution de l'effectif global de **+ 2,19 %** et **+ 3,16 %** sur les emplois permanents actifs en lien avec la réalisation des politiques menées dans le cadre du mandat 2020-2026.

Effectif actif sur emploi permanent

2744 agents

2454 titulaires, 91 stagiaires, 199 contractuels



Autres effectifs gérés

329 agents

(6 collaborateurs de Cabinet, 10 collaborateurs de groupes politiques, 3 en contrat de projets, 8 emplois saisonniers ou renforts, 190 agents en position statutaire spécifique (dont 72 agents détachés vers l'extérieur, 99 agents en disponibilité hors raison médicale, 5 agents en congé pour convenances personnelles, 8 agents en disponibilité d'office, 6 agents en congé parental), 102 apprentis, 5 stagiaires-école, 5 vacataires)

Sont considérés en position d'activité les agents : en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé lié à la parentalité, en congé formation, en accident de travail et en accident de trajet.

1.1 Les indicateurs liés aux effectifs actifs

1.1.1 L'effectif actif sur emploi permanent

	Hommes	Femmes	2023	2021	2020
Stagiaires de la FPT	51	40	91	106	86
Titulaires	1335	1094	2429	2378	2437
Détachés « entrant »	16	9	25	28	32
CDI	16	15	31	25	17
CDD (L332-14, L332-8, L352-4 et 5, L343-1)	78	51	129	83	84
CDD (remplacement L332-13 1° et 2°)	15	24	39	40	27
Total	1511	1233	2744	2660	2683

L'effectif actif sur emploi permanent est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité* ou en mise à disposition présents et rémunérés au 31/12/2023.

* Sont considérés en position d'activité les agents : en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé lié à la parentalité, en congé formation, en accident de travail et en accident de trajet.

Évolution des effectifs sur emploi permanent



On constate une évolution de **+ 3,16 %** de l'effectif actif permanent en 2023.

Parmi les agents titulaires, certains sont en situation statutaire de mise à disposition vers d'autres structures dont la répartition est la suivante :

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Sourcéo	6	-	6	7	8
Office du tourisme	-	1	1	1	1
Comité d'action sociale	5	3	8	8	8
Total	11	4	15	16	17

1.1.2 L'effectif actif sur emploi non permanent et autres personnels

Effectif actif sur emploi non permanent au 31/12 de l'année étudiée	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Contractuels recrutés sur le motif de renfort ou saisonniers	5	3	8	21	39
Contrat de projet	2	1	3	0	0
Contractuels (Cabinet et collaborateurs groupes politiques)	9	7	16	15	14
Total	16	11	27	36	53

L'effectif actif sur emploi non permanent est constitué de l'ensemble des contractuels, recrutés sur certains motifs, présents et rémunérés au 31 décembre de l'année étudiée.

Autres personnels au 31/12 de l'année étudiée	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Apprentis	67	35	102	105	99
Stagiaires école	1	4	5	7	8
Vacataires	2	3	5	4	4
Total	70	92	112	116	111

Cet effectif regroupe les agents ayant un contrat de droit privé* ou de vacataire** présents et rémunérés au 31/12/2023.

* Contrats d'insertion, apprentis, service civique, stagiaire école

** Agent engagé pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés

Effectif non actif* :	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Effectif en position statutaire particulière	98	92	190	195	105

* cf détail en 1.2 L'effectif en position statutaire particulière

2 agents en congé formation, 1 agent en congé spécial.

Effectif actif permanent et non permanent : **2 771 agents**

Évolution de l'effectif global sur trois ans

	2023	2022	2021
Nombre d'agents sur emploi permanent	2744	2660	2683
Nombre d'agents permanents en position particulière	190	195	169
Nombre d'agents sur emploi non permanent et autres personnels	139	152	164
Total	3073	3007	3016
% d'évolution	 + 2,19 %	 -0,30 %	 + 1,86 %

Les contractuels ayant été recrutés sur un motif de remplacement (art 3-1) sont comptabilisés dans l'effectif permanent à compter de 2020.

La population permanente active représente 88 % de la population globale.

1.1.3 Les emplois fonctionnels

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Contractuels	1	3	4	4	4
Titulaires	2	4	6	6	6
Total	3	7	10	10	10

Pour les plus hauts emplois de direction administrative ou technique des collectivités territoriales, le législateur a décidé, dès 1984, de placer les agents qui les occupent sous un régime spécifique appelé « fonctionnel ». Les emplois fonctionnels de direction ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires détachés sur ces emplois ; ou, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, par des contractuels.

1.1.4 Les emplois de cabinet

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Emplois de Cabinet	5	1	6	6	6

Régis par l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, ils sont recrutés intuitu personae par l'exécutif local auprès duquel ils exerceront leurs fonctions.

1.1.5 L'effectif sur emploi permanent actif converti en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2023

Ce décompte est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par la quotité de temps de travail et non par sa durée de travail. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées, soit 1820 heures. *Exemple : agent à temps partiel à 80 % sur l'année compte pour 0,8 ETP. La quotité de travail retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent et non la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent (qui est généralement supérieure pour les temps partiels à 90 % et 80 %).*

Effectif sur emploi permanent actif converti en ETP au 31 décembre de l'année étudiée Répartition par quotité de travail

Quotité travaillée	Nombre d'agents	%	ETP 2023	ETP 2022	ETP 2021
Congé de formation	2	0,07 %	2	-	-
Temps partiel à 50 %	30	1,09 %	15	15	13,5
Temps partiel à 60 %	6	0,22 %	3,6	3	1,8
Temps partiel à 70 %	5	0,18 %	3,5	2,1	2,8
Temps partiel à 80 %	162	5,90 %	129,6	132,8	144,8
Temps partiel à 90 %	30	1,09 %	27	27,9	16,2
Temps complet	2509	91,44 %	2509	2423	2449
Total	2744		2689,7	2603,8	2628,1

Les agents à temps partiel thérapeutique sont ventilés dans les différents temps partiels en fonction de leur quotité travaillée

Évolution des Équivalent temps plein (ETP) sur trois ans



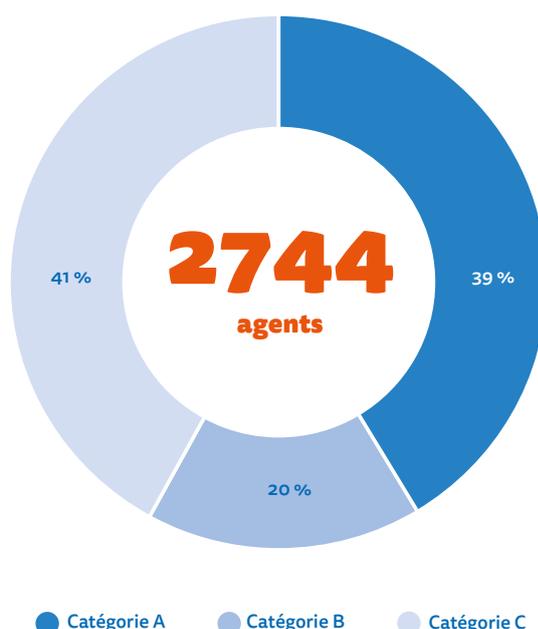
Répartition par filière

Filière	Nombre agents	ETP 2023	ETP 2022	ETP 2021
Activité Physique et Sportive	3	3	3	1
Administrative	1160	1128	1075,4	1076,6
Animation	13	12,9	14	11,5
Culturelle	16	15,8	16,9	19
Médico-sociale	4	4	5,8	6,8
Technique	1545	1523,2	1488,7	1513,2
Sociale	3	2,8	-	-
Total général	2744	2689,7	2603,8	2628,1

Répartition par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents	ETP 2023	ETP 2022	ETP 2021
A	1069	1045,1	986	936,9
B	561	554,5	530,9	537,2
C	1114	1090,1	1086,9	1154
Total	2744	2689,7	2603,8	2628,1

Répartition de l'effectif sur emploi permanent par catégorie



Effectif actif permanent	2023	Pour l'ensemble de la population active permanente	
		Femmes	Hommes
Catégorie A	1069	546	523
Catégorie B	561	247	314
Catégorie C	1114	440	674
Total	2744	1233	1511
		45 %	55 %

1.1.6 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc.).

S'y ajoutent les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	2023	2022	2021
Nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12 des années étudiées	229	224	214
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	8,46 %	8,55 %	7,96 %

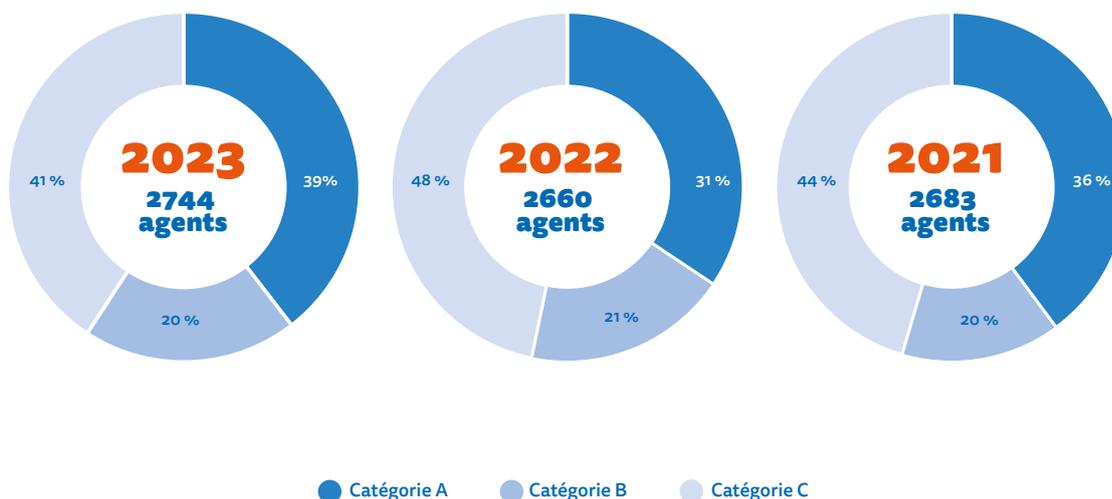
La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées : 6 % de l'effectif total

Répartition des bénéficiaires par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		2023	2022	2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
A	14	28	0	5	47	42	37
B	22	15	1	1	39	36	38
C	61	78	1	3	143	142	138
Total	97	121	2	9	229	220	213

La fonction publique d'État présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 5,44 %. Les collectivités devançant l'État et le secteur hospitalier avec un taux de 6,67 %. (source : bilan présenté le 24 mars 2022 par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)). La MEL a un taux d'emploi de **8,46 % en 2023**, marqueur d'une politique inclusive volontariste.

1.1.7 L'effectif sur emploi permanent par filière / cadres d'emplois

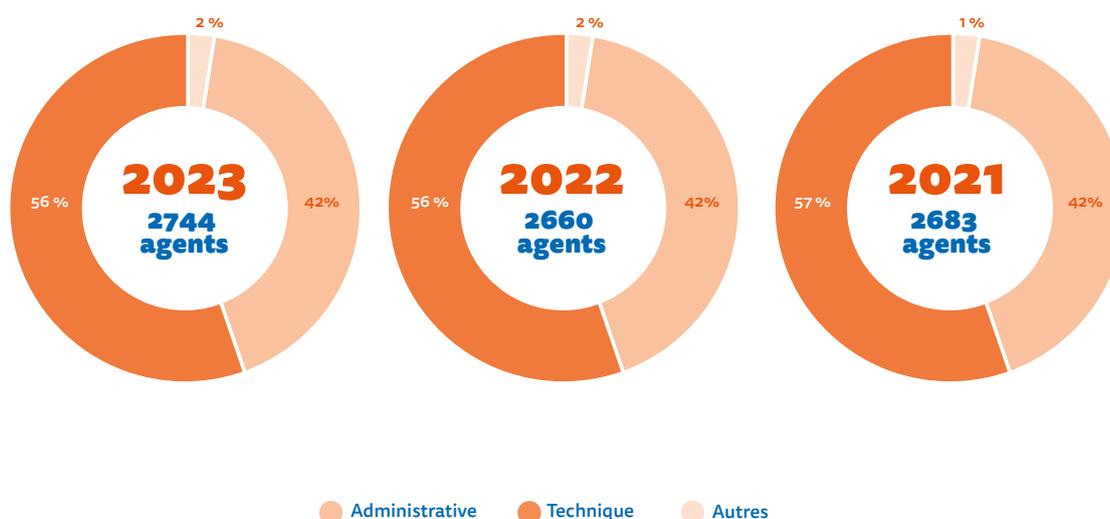


On note une légère augmentation au niveau de la catégorie A de 1 % par rapport à 2022.

La répartition des agents dans les catégories hiérarchiques indique que l'ensemble des cadres A et B représentent 59 % des effectifs alors que la moyenne pour les métropoles est de 37% (référence Synthèse comparée du RSU 2021 - étude comparée de 15 métropoles).

Cadres d'emplois / catégorie hiérarchique	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
A	523	546	1069	1009	960
Administrateurs	8	16	24	20	17
Assistants socio-éducatifs	1	2	3	3	3
Attachés	207	342	549	516	482
Attachés de conservation du patrimoine	1	5	6	7	6
Bibliothécaires	-	3	3	2	2
Infirmiers en soins généraux	-	2	2	2	2
Ingénieurs	267	164	431	408	395
Ingénieurs en chef	37	12	49	50	51
Médecins	2	-	2	1	2
B	314	247	561	539	545
Animateurs	1	1	2	2	1
Assistants de conservation	2	3	5	6	7
Éducateurs Activité Physique et Sportive	2	1	3	3	1
Rédacteurs	44	180	22	209	213
Techniciens	265	62	327	319	323
C	674	440	1114	1112	1178
Adjoints administratifs	71	292	363	365	399
Adjoints d'animation	6	5	11	12	11
Adjoints techniques	308	87	395	398	422
Adjoints du patrimoine	-	2	2	2	4
Agents de maîtrise	289	54	343	335	342
Total	1511	1233	2744	2660	2683

Répartition de l'effectif sur emploi permanent par filière



Filières	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Activité Physique et Sportive	2	1	3	3	1
Administrative	330	830	1160	1110	1111
Animation	7	6	13	14	12
Culturelle	3	13	16	17	19
Médico-sociale	2	2	4	6	7
Sociale	1	2	3	-	-
Technique	1166	379	1545	1510	1533
Total	1511	1233	2744	2660	2683

La filière technique est prédominante au sein de la MEL, représentant 56% des effectifs dont 48% des effectifs sont classés en catégorie C. Elle est composée de 48% d'agents de catégorie C, 21% de B et 31% de A. 75% sont des agents du genre masculin.

La filière administrative représente 42% des effectifs permanents actifs. La population administrative est composée de 31.5% d'agents de catégorie C, 19.5% de B et 49% de A. 72% sont d'agents du genre féminin.

Les autres filières représentent 2% des effectifs permanents actifs. On constate une légère augmentation qui s'explique par l'évolution de l'effectif pour les filières animation et culturelle.

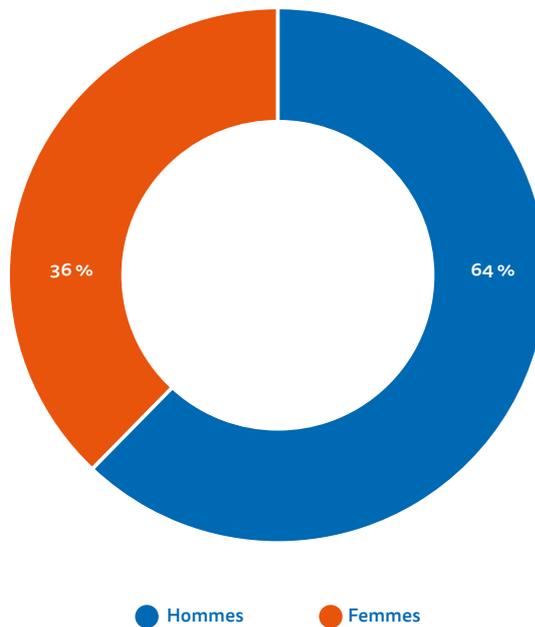
1.1.8 L'encadrement

L'encadrement à la MEL comporte différents niveaux bien identifiés, allant de l'encadrement de proximité (management opérationnel) à celui de direction (management stratégique), toutes catégories hiérarchiques confondues.

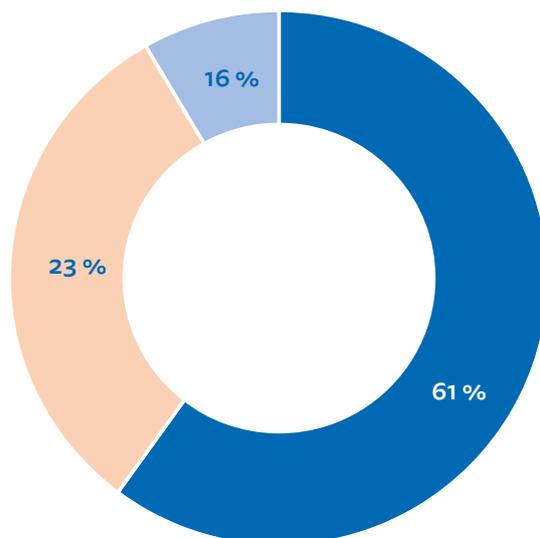
En 2023, on observe une progression de la représentation féminine de **2 %** au sein de la communauté des encadrants.

Type d'encadrement	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Chef d'équipe	123	38	161	-	-
Responsable d'unité fonctionnelle	95	55	150	-	-
Chef de service, chef de service adjoint	63	46	109	-	-
Directeur, directeur adjoint, mission	33	33	66	-	-
DGS, DGAS, adjoint DGAS	5	12	17	-	-
Total	319	184	503	472	476

Répartition des encadrants par genre



Répartition par famille de management

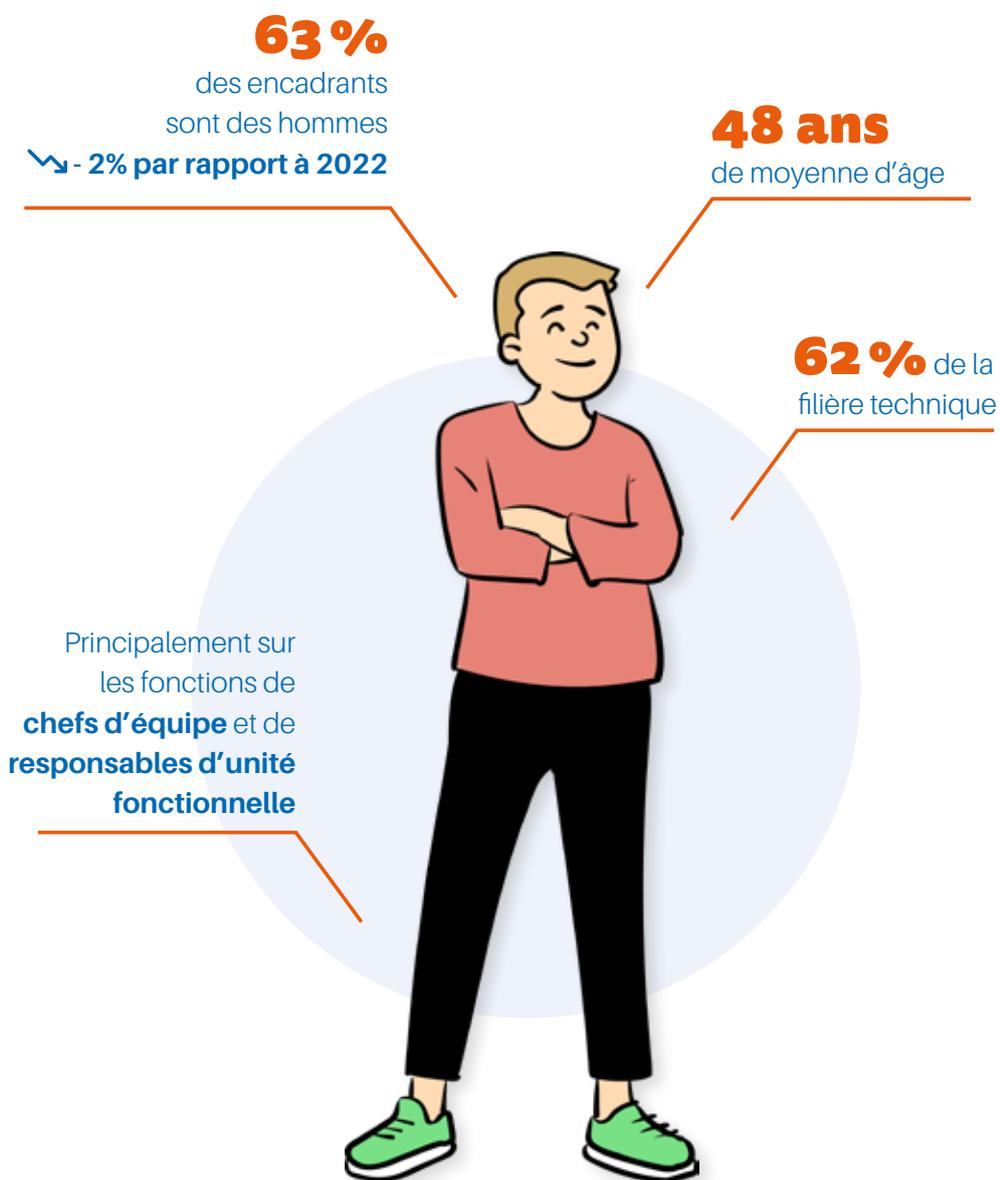


● Management opérationnel ● Management intermédiaire ● Management stratégique

On constate un renouvellement de l'encadrement : 42 départs sur la fonction managériale compensés par **73 nouveaux recrutements** dont **31 nouvelles entrées** au sein de l'établissement et **42 postes pourvus** sont issus de la mobilité interne, soit **58 %**.

**Taux d'encadrement
de l'effectif global :
16,50 %**

Le profil de l'encadrant MEL



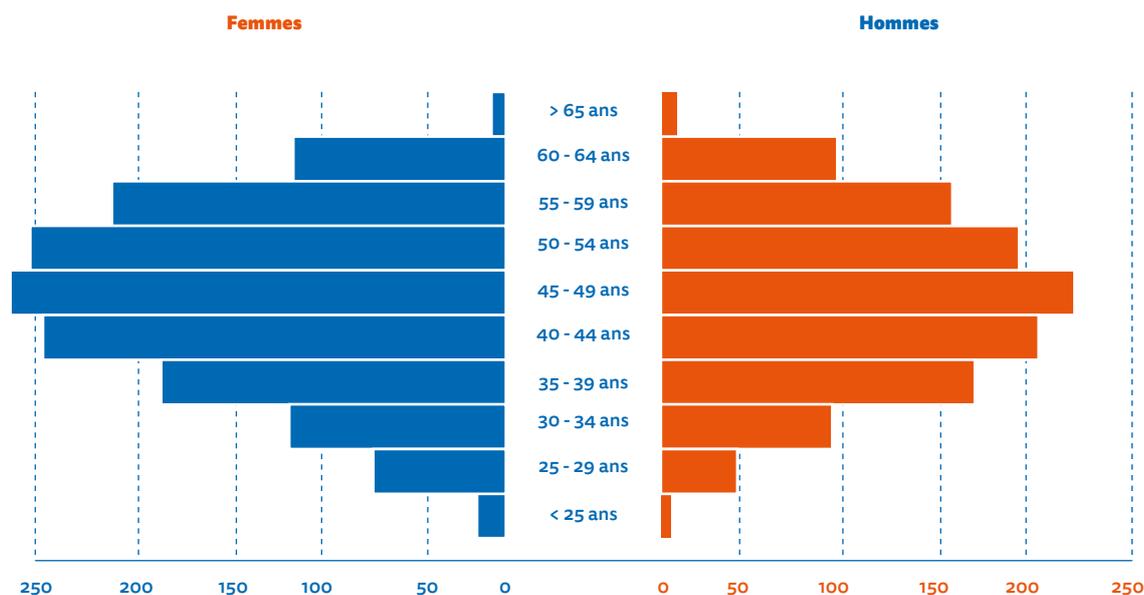
1.1.9 L'approche démographique de l'effectif permanent actif

« L'âge atteint dans l'année » ou encore « l'âge en différence de millésime » est l'âge qu'une personne a atteint au cours d'une année civile donnée. Il correspond à l'âge au 31 décembre de l'année considérée. Cet âge sera utilisé pour le calcul de l'ensemble des indicateurs démographiques.

En 2023, l'âge moyen des agents métropolitains est de **46,18 ans**, soit une très légère augmentation par rapport à 2022 (45,93 ans). L'augmentation est légèrement sensible à compter des tranches d'âge de 45 ans, soit 58% de la population active sur emploi permanent.

**Âge moyen
des agents à la MEL
46,18 ans**

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre



Catégorie	Moyenne d'âge		2023	2022	2021
	Femmes	Hommes			
A	46,04	44,85	45,43	45,36	45,2
B	47,82	47,98	47,89	47,79	47,7
C	45,49	46,90	46,04	45,56	45,1
Moyenne globale	46,16	46,21	46,18	45,93	45,7

Répartition des moyennes d'ancienneté à la MEL par genre et par tranche d'ancienneté

	Hommes		Femmes		2023		2022	2021
	Nombre d'agents	Moyenne ancienneté à la MEL	Nombre d'agentes	Moyenne ancienneté à la MEL	Total agents	Moyenne ancienneté à la MEL		
40 ans et plus	35	42,18	38	41,89	73	42,03	41,53	42,39
Entre 30 et 39 ans	111	34,41	75	34,33	186	34,38	33,97	34,41
Entre 20 et 29 ans	376	23,43	285	23,59	661	23,50	22,91	22,66
Entre 10 et 19 ans	268	13,94	246	14,60	514	14,26	14,63	14,61
Entre 5 et 9 ans	405	6,78	271	6,73	676	6,76	6,40	6,21
Inférieur à 5 ans	321	2,02	313	2,21	634	2,11	2,08	2,24
Total général	1516	14,01	1228	13,86	2744	13,94	13,48	13,88

1.1.10 Les autres personnels

Vacation

Définition : Le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

3 pôles ont sollicité 39 vacataires pour des interventions d'animation, de prestation d'accompagnement à destination des personnels et de psychologie.

Vacations	2023	2022	2021
Volume horaire	1616,5	1075,5	833,75
Montant brut total	73 590 €	49 364 €	37 555 €

Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE)

Définition : Le contrat CIFRE a pour objectif de placer les étudiants doctorants, diplômés du grade master, dans les conditions d'emploi et de concourir au développement de collaboration de recherche entre les entreprises ou collectivités territoriales et établissements et les laboratoires. La convention est destinée à des chercheurs en début de carrière qui s'engagent à préparer et soutenir une thèse en vue d'obtenir un doctorat. Le CIFRE associe trois partenaires : une collectivité territoriale ou un établissement, un doctorant et un laboratoire de recherche qui assure l'encadrement de la thèse.

Il n'y a pas eu de contrat CIFRE en 2023.

Travail d'Intérêt Général (TIG)

Définition : Le travail d'intérêt général (TIG), alternative à la prison, constitue l'une des possibilités de découvrir et d'intégrer la fonction publique territoriale. Afin de développer et de promouvoir le TIG, le gouvernement a créé fin 2018 l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous mains de justice.

Personnes accueillies dans le cadre d'un travail d'intérêt général

Tranche d'âge	Hommes		Femmes		TOTAL	
	Nbre de TIG accueillis	Nbre d'heures effectuées	Nbre de TIG accueillis	Nbre d'heures effectuées	Nbre de TIG accueillis	Nbre d'heures effectuées
18 – 21 ans	2	79	-	-	2	79
22 – 25 ans	1	101	-	-	1	101
26 - 30 ans	2	83	-	-	2	83
+ de 30 ans	2	236	-	-	2	236
Total	7	499	-	-	7	499

Concernant les apprentis et les stagiaires-école, cf. " Groupe 2 : Le recrutement ", page 35

1.2 L'effectif en position statutaire particulière

Les agents originaires de la Métropole Européenne de Lille et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2023, sont au nombre de 190. La disponibilité est la situation la plus répandue avec 55% des cas et plus particulièrement la disponibilité sur autorisation représentant 77% de l'ensemble des disponibilités.

Le nombre de situations statutaires particulières est stabilisé par rapport à 2022.

Positions statutaires particulières des agents originaires de la Métropole Européenne de Lille

Effectif sur emploi permanent non actif	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Détachement « sortant »	39	33	72	75	57
Congé de convenance personnelle (contractuels)	4	1	5	5	5
Congé parental	-	6	6	6	4
Disponibilités	52	47	99	96	96
Disponibilité d'office	3	5	8	13	7
Total	98	92	190	195	169

Focus sur les disponibilités

Disponibilités	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	4	7	11	12	18
Disponibilité de droit pour création d'entreprise	2	-	2	2	2
Congés et disponibilités de convenances personnelles	45	35	80	71	65
Disponibilité de droit	5	6	11	11	11
Total général	56	48	104	96	96

Détachement vers l'externe

Statut des collectivités d'accueil	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Vers structures européennes	4	2	6	6	6
Auprès d'un député	-	1	1	-	1
Fonction publique d'État	6	7	13	13	9
Fonction publique hospitalière	2	-	2	2	1
Fonction publique territoriale	3	6	9	12	4
Autres* (établissements publics, associations...)	24	17	41	42	36
Total	39	33	72	75	57

Soit **38%** de l'effectif permanent non actif

*dont 19 agents détachés à SOURCÉO (16 en 2021 et 12 en 2020), 5 au LAM (Lille Métropole Musée d'art moderne)

Agents originaires d'une autre structure détachés au sein de la Métropole Européenne de Lille

Statut des collectivités d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Fonction publique d'État	16	6	22	25	29
Fonction publique hospitalière	-	3	3	3	3
Fonction publique territoriale	-	-	-	-	-
Total	16	9	25	28	32

Soit **0,91%** de l'effectif permanent actif.

1.3 La gestion des postes et des métiers

La comptabilisation des agents est à distinguer de la comptabilisation des postes (ou emplois). Le tableau des postes ou des emplois doit correspondre au nombre de postes ouverts : ils sont créés par l'assemblée délibérante qui définit la nature, le statut, et le niveau de rémunération des emplois permanents. L'ensemble des postes et leur rattachement hiérarchique constituent l'organigramme de la collectivité. Les postes sont rattachés à une nomenclature des métiers et chaque poste est décrit dans une fiche de poste. À la Métropole Européenne de Lille, on dénombre :

5 familles

80 métiers

2 841 postes référencés

L'observatoire des emplois et des compétences consolide ses outils, notamment en actualisant son référentiel métiers. Cette actualisation vise à anticiper le référentiel sur l'évolution des métiers et à le rendre plus en adéquation à la réalité du marché de l'emploi :

- Création / modification de 5 sous-familles
- Ajout de la sous-famille « Mobilité, déplacements et transports » axée sur les métiers favorisant la mobilité douce.
- 11 métiers ont été créés
- En réponse à des nouveaux besoins identifiés ou suite à des regroupements de plusieurs cœurs de métier.



Groupe 2 : Le recrutement

228 entrées
en externe sur emploi
permanent

477 recrutements
sur emploi permanent en 2023

191 recrutements
par mobilité interne



25 réintégrations

33 changements
de statut (contractuels)

L'objectif est de recenser le nombre de fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) et de contractuels occupant un emploi permanent au sein de la Métropole Européenne de Lille ou réintégrés (suite à disponibilité par exemple) au cours l'année 2023. L'indicateur se base sur le nombre de personnes physiques et non le nombre de contrats.

124 recrutements sur emploi non permanent en 2023

22 renforts
(flux annuel)

99 saisonniers
aux Espaces naturels
métropolitains



**2 contrats
de projet**

4 collaborateurs
de groupes politiques

1 collaborateur
de cabinet



● Sur emploi permanent ● Sur emploi non permanent ● Apprentis

Le nombre de nouvelles arrivées au sein des services de la Métropole Européenne de Lille en 2023 est de **228** dont **76 titulaires par voie de mutation** et intégration directe, **4 par voie de détachement** et **35 stagiaires de la fonction publique territoriale** et **113 contractuels**.

Il faut également ajouter **33 changements de statut** au cours de l'année 2023, répartis comme suit :

- **27 recrutements en tant que stagiaires** de la fonction publique d'agents contractuels présents en 2022 (dont 2 apprentis)
- **6 recrutements d'apprentis** présents en 2022 en tant que contractuels sur emploi permanent.

Le total des recrutements sur emploi permanent est de **286** (y compris les réintégrations et hors mobilité interne), dont les agents de catégorie C représentent **34 %** des recrutements, **16 %** pour les agents de catégorie B et **50 %** pour les agents de catégorie A.

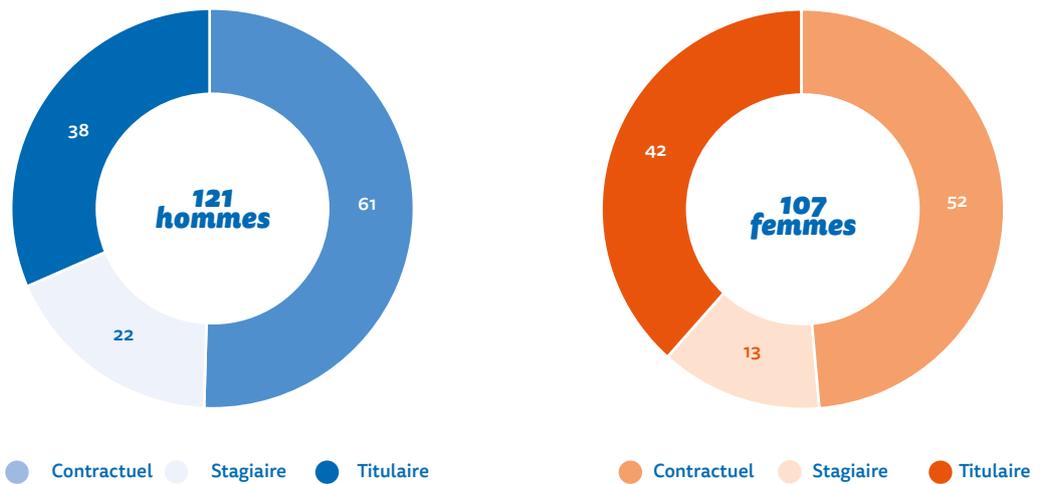
2.1 Les entrées

2.1.1 Flux des entrées 2023 sur emploi permanent

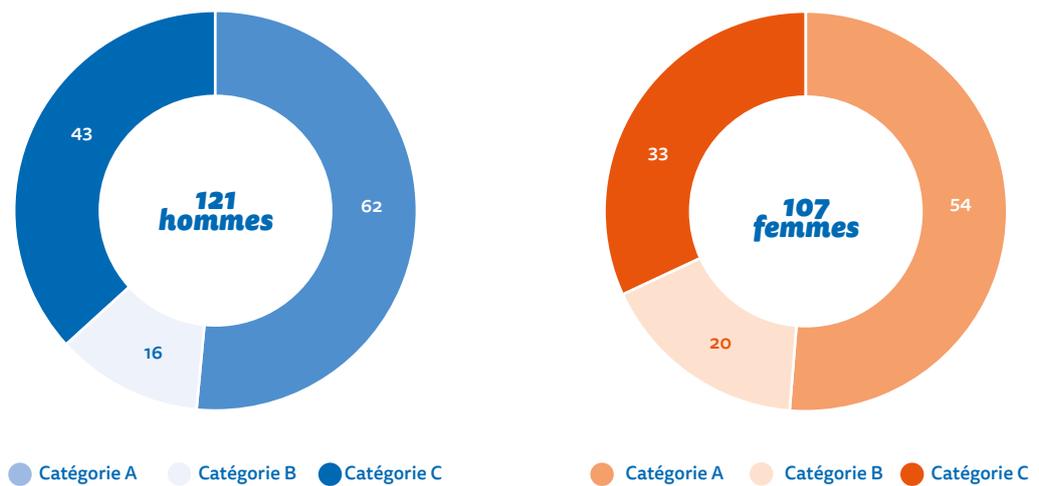
Répartition des entrées sur emploi permanent par motif de recrutement

Motif de recrutement	2023	2022
Détachement	4	8
Mutation et intégration directe	76	67
Recrutement direct	28	17
Recrutement suite concours	7	8
Contractuel emploi réservé (L.352-4)	4	1
Contractuel remplaçant (L.332-13 1° et 2°)	42	28
CDD Vacance temporaire d'un emploi permanent (L.332-14)	33	17
Contractuel sur emploi permanent (L.332-8)	34	12
Nomination sur emploi fonctionnel	-	1
Total	228	159

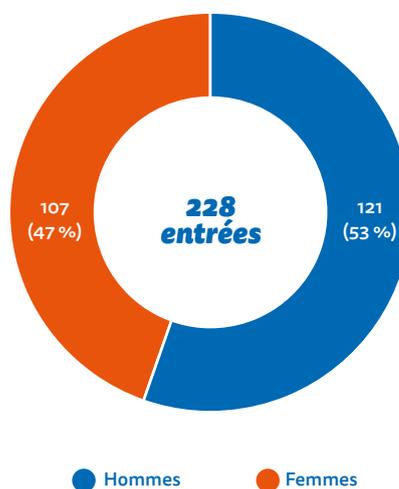
Répartition des entrées sur emploi permanent par statut et par genre



Répartition des entrées sur emploi permanent par catégorie et par genre

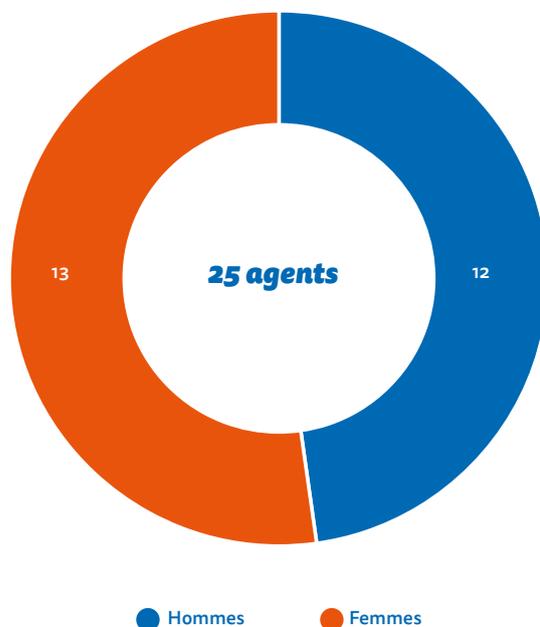


Répartition des entrées sur emploi permanent par genre



2.1.2 Flux des « mouvements » sur emploi permanent suite à un changement de statut ou de motif de recrutement pour un contractuel ou réintégration d'un titulaire sur emploi permanent

Répartition des agents ayant été réintégré par genre



25 agents en position statutaire spécifique ont réintégré la MEL au cours de l'année 2023.

Répartition des agents ayant été réintégré par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	2023
A	4	6	10
B	1	3	4
C	7	4	11
Total	12	13	25

Répartition des recrutements sur emploi permanent par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	2023
A	66	60	126
B	17	23	40
C	50	37	87
Total	133	120	253

Recrutements sur emploi permanent (y compris les réintégrations) - répartition par pôle

Pôle	2023	2022	2021
Cabinet du Président	7	7	5
Direction générale des services	5	2	4
Direction de projet schéma directeur des infrastructures transports	3	-	-
DGD Ressources	7	4	-
Finances	10	21	11
Ressources humaines, innovation et dialogues	23	13	17
Secrétariat général et administration	54	47	50
Direction générale déléguée Réseaux services et mobilité - transports	77	59	80
Développement économique et emploi	9	6	5
Développement territorial et social	28	22	16
Planification, aménagement et habitat	30	33	29
Total	253	214	217

Flux des entrées sur emploi non permanent

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Collaborateurs des groupes politiques	2	2	4	3	1
Collaborateurs du Cabinet	1	-	1	2	2
Contrats de projet	1	1	2	-	-
CDD renfort	14	26	40	58	30
Total	18	29	47	63	33

Recrutement sur emploi non permanent - répartition par pôle

Pôle	2023	2022	2021
Cabinet du Président	1	3	3
Finances	-	2	1
Ressources humaines, innovation et dialogues	3	9	2
Secrétariat général et administration	4	5	16
Direction générale déléguée Réseaux services et mobilité - transports	3	2	3
Développement économique et emploi	-	1	-
Développement territorial et social	29	35	5
Planification, aménagement et habitat	3	3	2
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	4	3	1
Total	47	63	33



Focus sur le recrutement et le coût des saisonniers affectés aux Espaces naturels métropolitains (ENM)

La gestion des Espaces naturels métropolitains a été transférée à la MEL en 2016. Depuis, il est observé une augmentation constante de fréquentation des sites.

Chaque nouvelle saison requiert une organisation, une mobilisation et une gestion importante des services RH : l'avant-saison pour les recrutements des saisonniers, le renouvellement éventuel des saisonniers démissionnaires pendant la saison ainsi que la gestion des plannings ou autres événements RH.



LES ESPACES NATURELS DE LA MEL

**99 saisonniers et vacataires
pour un coût de
1 173 586 €**



**Les Près du Hem,
Armentières**

51 agents

Coût : 432 014 €



**Mosaïc, le jardin des
cultures, Houplin
Ancoisne**

18 agents

Coût : 279 437 €



**Musée de plein air,
Villeneuve d'Ascq**

16 agents

Coût : 272 452 €



**Relais Nature du Val
de Marque, Canal de
Roubaix**

14 agents

Coût : 189 683€

2.2 Les apprentis

Définition : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé un contrat.

Le nombre d'apprentis est en constante évolution.

Il est passé de 67 apprentis au 31 décembre 2018 à 102 en 2023, soit une hausse de +52 %.

Ces chiffres illustrent la politique volontariste de la MEL et témoignent d'un engagement fort envers les jeunes en portant le nombre d'apprentis à 120 d'ici 2026 et de garantir le recrutement à minima de 10 % de l'effectif total d'apprentis.

En 2023, 59 nouveaux contrats ont été signés. 3 apprentis ont démissionné avant le 31 décembre 2023. Il y a donc 56 nouveaux apprentis et 46 apprentis déjà en poste.

10 apprentis ayant terminé leur contrat en 2022 ont été recrutés à la MEL, 8 sur des emplois permanents et 2 sur des emplois non permanents.

La direction générale déléguée *Réseaux, service et mobilité-transports* (34) et les pôles *Secrétariat général et Administration* (24) et *Planification, Aménagement et Habitat* (13) sont les pôles qui accueillent le plus d'apprentis.

Répartition des apprentis par genre

67 hommes



35 femmes

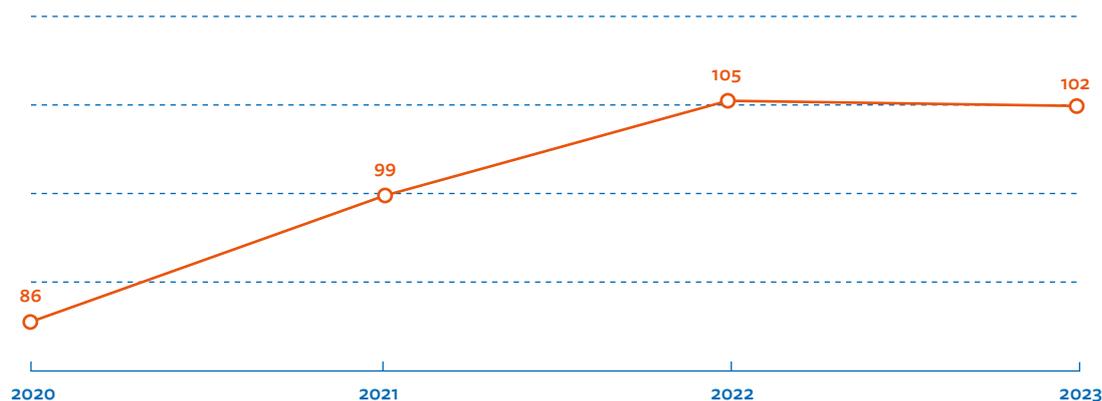
Répartition des apprentis par pôle

Pôle	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du Président	2	-	2
Direction générale	-	-	-
Direction de projet SDIT	1	-	1
Direction générale déléguée Ressources	-	1	1
Finances	2	3	5
Ressources humaines, innovation et dialogues	4	4	8
Secrétariat général et administration	17	7	24
Direction générale déléguée réseaux services et mobilité transports	28	6	34
Développement économique et emploi	2	2	4
Développement territorial et social	4	6	10
Planification aménagement et habitat	7	6	13
Total	67	35	102

Répartition des apprentis par niveau d'études

Niveaux	Hommes	Femmes	Total
Niveaux I et II (Ingénierie-MASTER+)	47	25	72
Niveau III (DUT-BTS)	17	6	23
Niveau IV (BAC - BP)	1	3	4
Niveau V (CAP-BEP)	3	0	3
Total	68	34	102

Évolution du nombre d'apprentis



2.3 Les stagiaires écoles

Définition : Le stage est une période d'observation et de formation pratique. Il s'inscrit dans le cadre d'un cursus de formation initiale scolaire ou universitaire qu'il a vocation à compléter et qui a pour objet principal la familiarisation avec le milieu professionnel. Il doit permettre à l'étudiant de faire le lien entre les connaissances acquises pendant la scolarité et leur application dans le futur métier auquel il se prépare.

Commentaires : La répartition des stages rémunérés effectués en 2023 montre une dispersion des stagiaires dans les différents pôles. Cependant, les pôles qui se démarquent par le nombre de stagiaires accueillis sont *Secrétariat général et Administration* (74), *Réseaux, services & mobilité-transports* (55) et *Développement territorial & social* (46).

Pôle	Hommes	Femmes	Total	% stage par pôle	Effectif actif permanent	% de l'effectif du pôle
Cabinet du Président	8	3	11	4,38%	57	19,30%
Direction générale des services	2	1	3	1,20%	23	13,04%
Direction de projet SDIT	-	1	1	0,40%	17	5,88%
Direction générale déléguée ressources	-	-	-	0,00%	29	0,00%
Finances	2	3	5	1,99%	148	3,38%
Ressources humaines, innovation et dialogues	12	7	19	7,57%	176	10,80%
Secrétariat général et administration	18	56	74	29,48%	613	12,07%
Direction générale déléguée réseaux services et mobilité transports	24	31	55	21,91%	1007	5,46%
Développement économique et emploi	6	4	10	3,98%	104	9,62%
Développement territorial et social	25	21	46	18,33%	235	19,57%
Planification aménagement et habitat	19	8	27	10,76%	302	8,94%
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	-	-	-	-	5	-
Syndicats	-	-	-	-	8	-
Affectations spécifiques	-	-	-	-	20	-
Total 2023	116	135	251	100%	2744	9%
Total 2022	114	143	257	-	-	-
Total 2021	88	108	196	-	2683	7,31%

Répartition des stagiaires par niveau d'étude

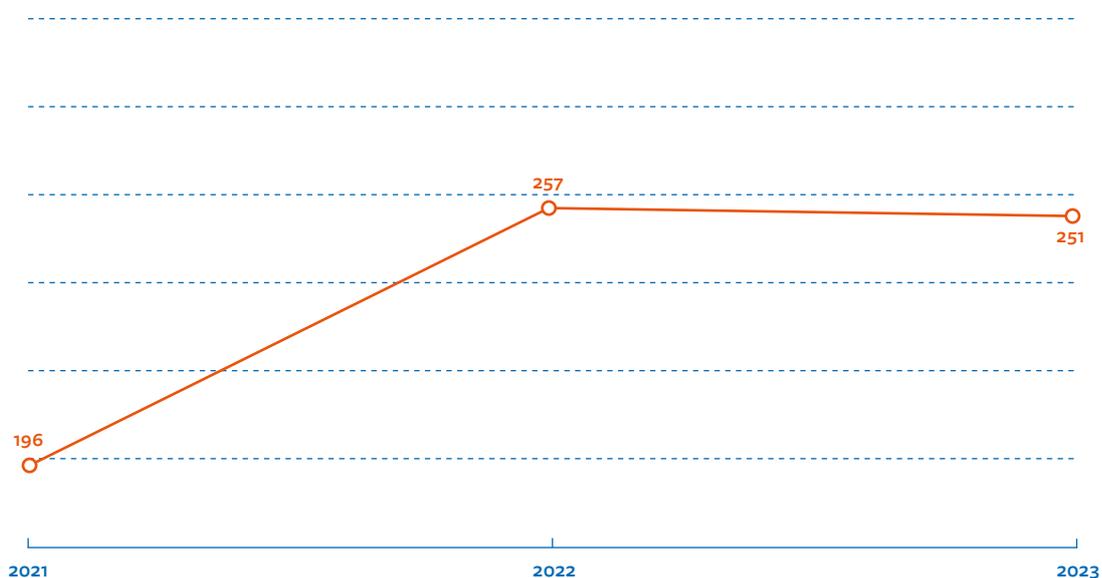
Niveau d'études	2023	2022	2021
Collège	77	43	36
Lycée	94	80	40
Bac + 2	21	17	13
Bac + 3	28	35	30
Bac + 4	20	32	24
Bac + 5	9	40	46
Stage professionnel	2	10	7
Total général	251	257	196

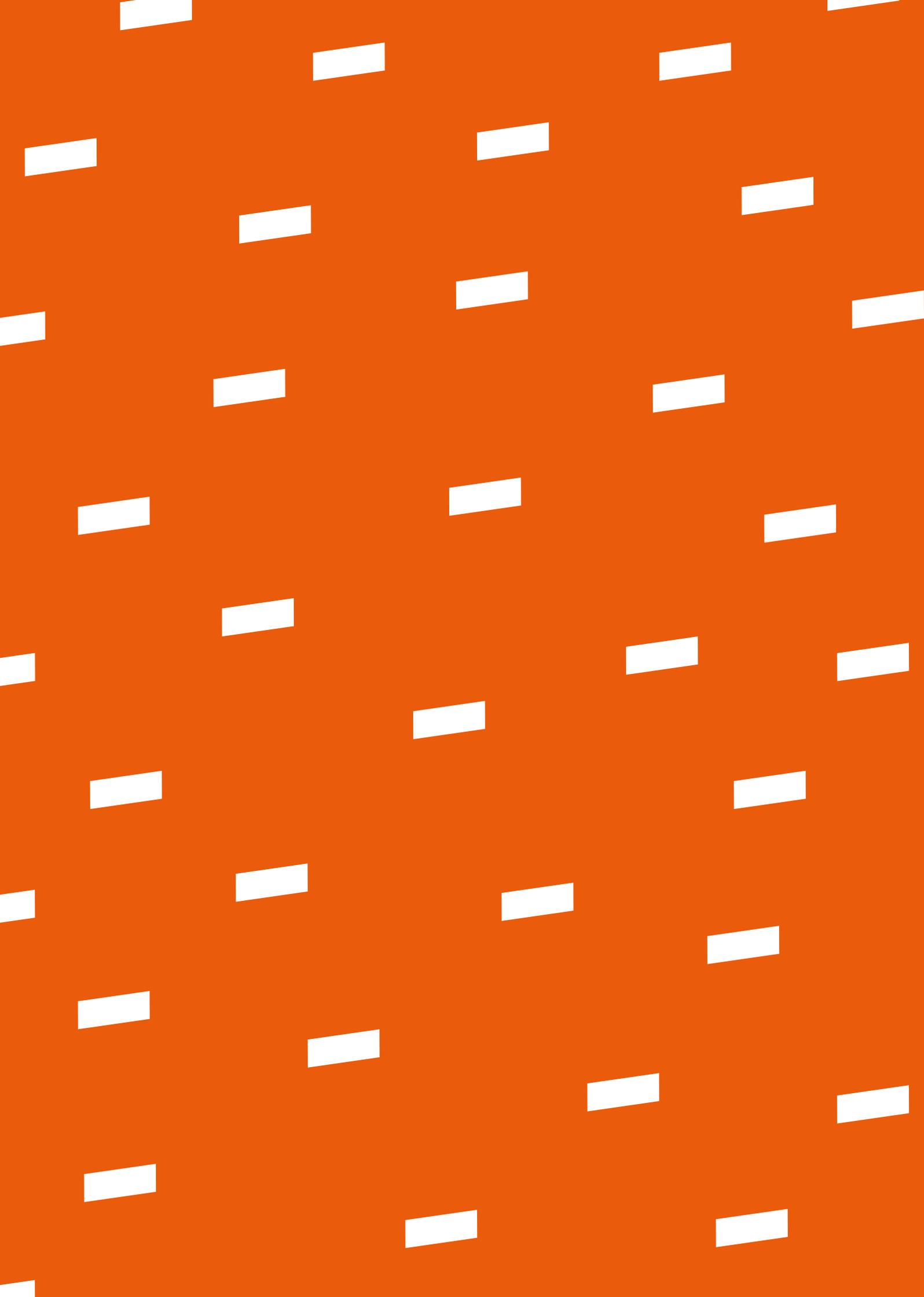
68 % des stages effectués sont du niveau infra-bac.

Répartition des stages par durée

Présence en mois	2023	2022	2021
Moins d'un mois	164	155	100
Entre un et deux mois	25	32	31
Entre deux et quatre mois	30	30	42
Plus de quatre mois	32	40	23
Total	251	257	196

Évolution du nombre de stagiaires sur trois ans





Groupe 3 : Les parcours professionnels

228 entrées
sur emploi permanent

164 départs
définitifs



191 mobilités
internes

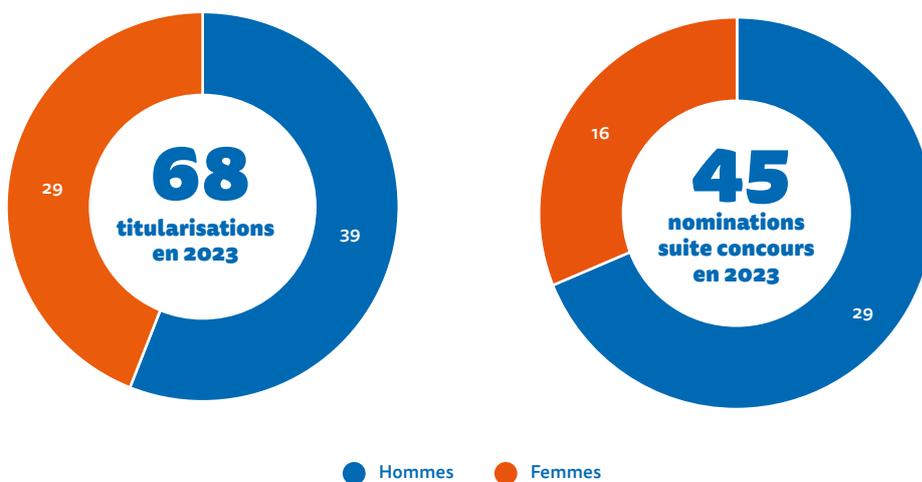
25 réintégrations *

53 départs**
en position spécifique

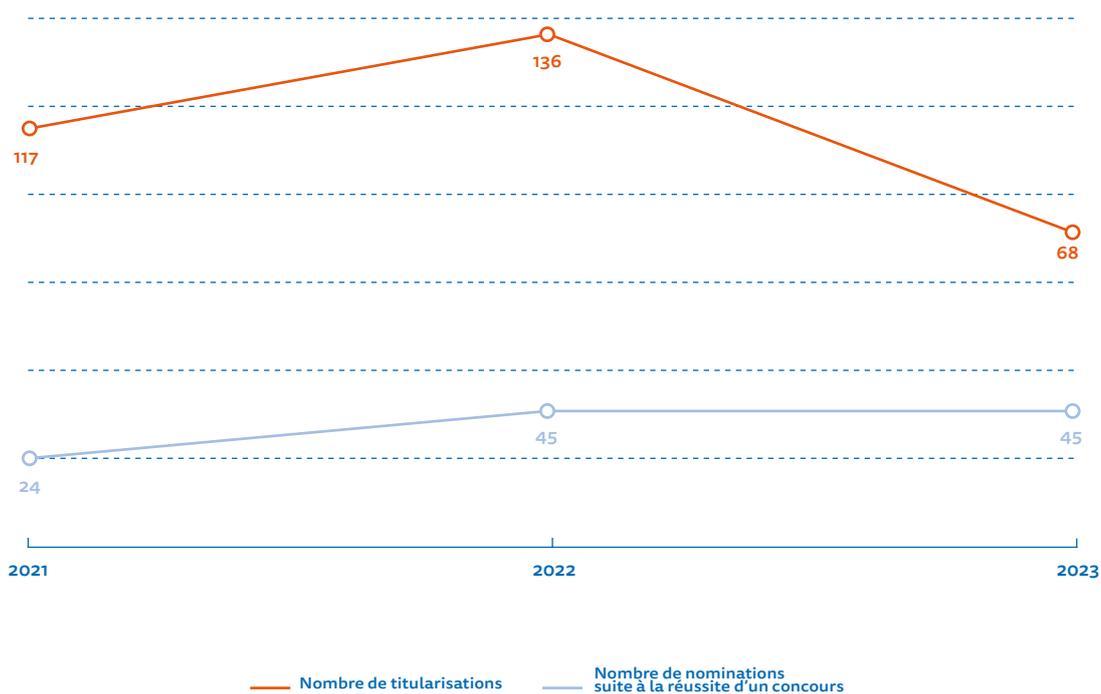
* Fin de détachement, congé parental, disponibilité

** 28 mises en disponibilité, 8 congés parentaux, 4 congés de formation, 12 détachements, 1 mise à disposition

Répartition du nombre de titularisations et de nominations à la suite d'un concours par genre



Évolution sur trois ans du nombre de titularisations et de nominations à la suite d'un concours



Taux de rotation
sur effectif permanent
en 2023

7,60 %

6,33 %
en 2022

5,90 %
en 2021

Taux de mobilité interne
en 2023

40 %

39 %
en 2022

34 %
en 2021

Taux de réalisation
des EPA en 2023

98 %

97,20 %
en 2022

90,16 %
en 2021

Promotions
en 2023

215

176
en 2022

201
en 2021

Départs
en 2023

164

178
en 2022

147
en 2021

Variation de l'effectif
permanent
en 2023

+ 3,16 %

- 0,09 %
en 2022

+ 2 %
en 2021

Avancements d'échelon
en 2023

1148

1048
en 2022

1050
en 2021

Agents reçus dans le
cadre d'un accompagne-
ment professionnel
en 2023

409

373
en 2022

542
en 2021

Ruptures
conventionnelles
en 2023

0

1
en 2022

5
en 2021

3.1 Les indicateurs liés aux mouvements du personnel

164 sorties définitives sont à recenser en 2023 et 53 départs temporaires (détachement, congé parental, disponibilité) en flux annuel. Il est à noter une diminution des départs définitifs par rapport à 2022 (-15%), notamment au motif de la retraite (+40%) qui est le plus répandu représentant en général la moitié des départs définitifs

En ce qui concerne les contractuels, la raison à l'origine du départ de la collectivité est une fin de contrat.

Sont ici comptabilisés les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté l'établissement au cours de l'année 2023 qu'ils aient été ou non en position d'activité.

3.1.1 Flux de sortie sur emploi permanent

Départs définitifs sur emploi permanent

Motif	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Retraite	29	15	44	75	47
Démision Contractuel	4	2	6	9	10
Démision fonctionnaire	2	5	7	4	5
Mutation	31	35	66	52	51
Fin de contrat	9	20	29	23	12
Fin de détachement	3	2	5	2	1
Décès	1	3	4	6	2
Licenciement	0	1	1	1	1
Rupture conventionnelle	0	0	0	1	5
Radiation des cadres	0	2	2	5	3
Total	79	85	164	178	147

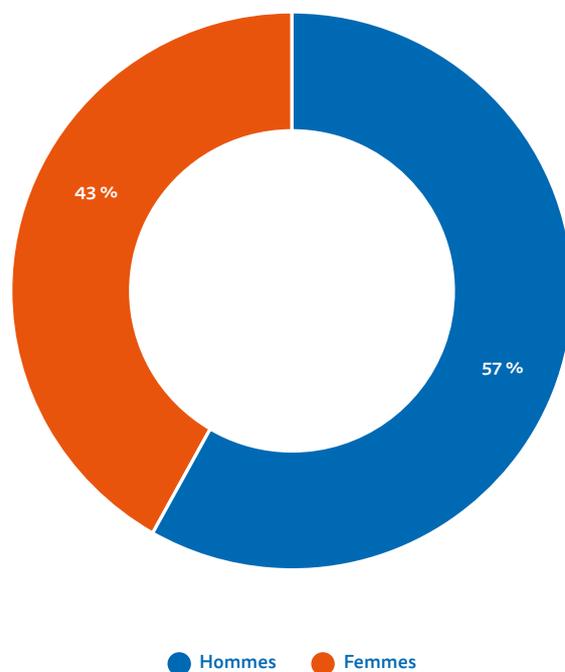
Âge moyen de départ à la retraite

Hommes	Femmes	2023	2022	2021
63,31	62,6	63,07	62,04	62,17

Départs temporaires sur emploi permanent

53 nouvelles demandes de départ en position spécifique (hors disponibilité d'office) ont été acceptées en 2023 : 12 détachements, 28 disponibilités, 4 congés de formation et 8 congés parentaux et une mise à disposition.

3.1.2 Mobilité interne



Catégorie	Hommes	Femmes	2023	2022
A	39	40	79	63
B	22	16	38	39
C	48	26	74	35
Total	109	82	191	137

477 recrutements sur emploi permanent en 2023 dont la mobilité interne représente **40 %** des recrutements.

3.2 L'évolution de carrière

3.2.1 Les avancements d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Le statut particulier de chaque cadre d'emplois prévoit une durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur. Le cadencement est défini depuis le déploiement de la réforme des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) par une durée inter-échelon unique.

En 2023, 1148 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 56 % d'hommes et 44 % de femmes.

- Catégorie **A : 28 %**
- Catégorie **B : 20 %**
- Catégorie **C : 52 %**

Répartition des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon

Catégorie / filière	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
A	140	187	327	361	329
Administrative	67	130	197	201	185
Culturelle	1	8	9	2	6
Médico-sociale	-	2	2	1	-
Technique	72	47	119	157	138
B	139	87	226	203	221
Administrative	19	65	84	86	88
Animation	-	-	-	1	-
Culturelle	1	1	2	2	4
Activité Physique et Sportive	1	1	2	-	1
Technique	118	20	138	114	128
C	362	233	595	484	500
Administrative	44	166	210	167	176
Culturelle	5	2	7	3	2
Animation	-	2	2	3	3
Technique	313	63	376	311	319
Total	641	507	1148	1048	1050

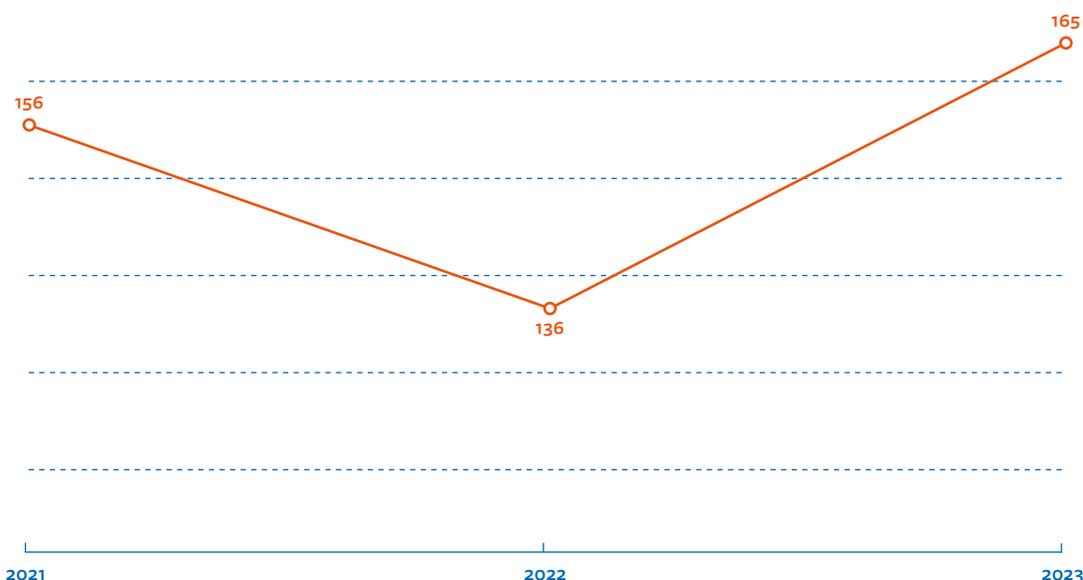
3.2.2 Les avancements de grade

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir pour prétendre à un avancement de grade (l'âge, l'ancienneté, l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, etc.). L'avancement de grade peut intervenir après la réussite à un examen professionnel ou au choix de la collectivité. Les ratios d'avancement sont fixés par l'assemblée délibérante. Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

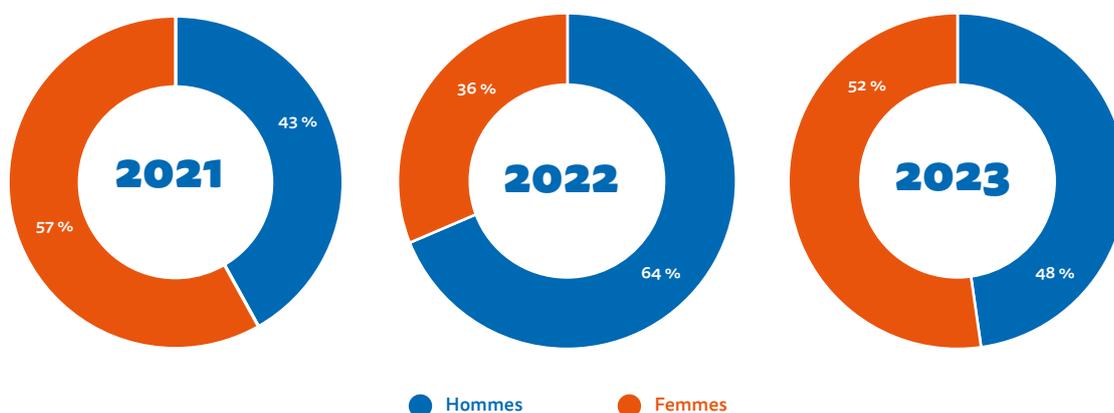
En 2023, 165 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, 48 % d'hommes et 52 % de femmes.

- Catégorie **A** : 19%
- catégorie **B** : 15%
- catégorie **C** : 66%

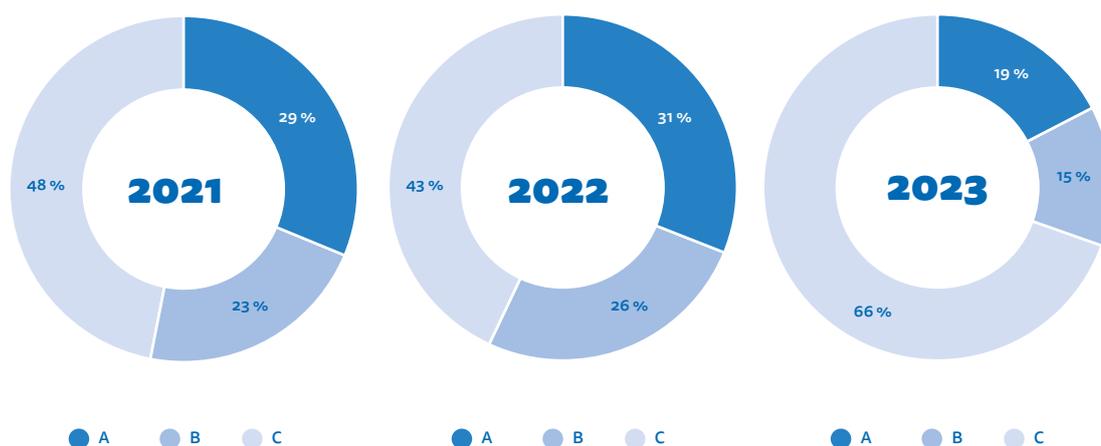
Évolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade



Répartition par genre des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade



Répartition par catégorie des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sur trois ans



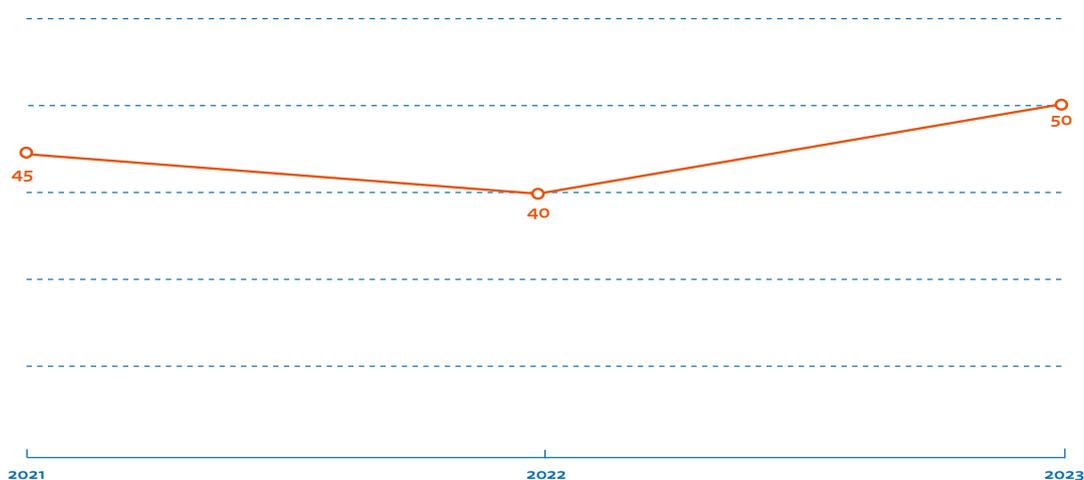
3.2.3 Les promotions internes

La promotion interne permet l'accès d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel. Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil telles que des conditions d'âge, d'ancienneté dans son cadre d'emplois et/ou dans son grade, des conditions d'emploi, des conditions de formation, etc.

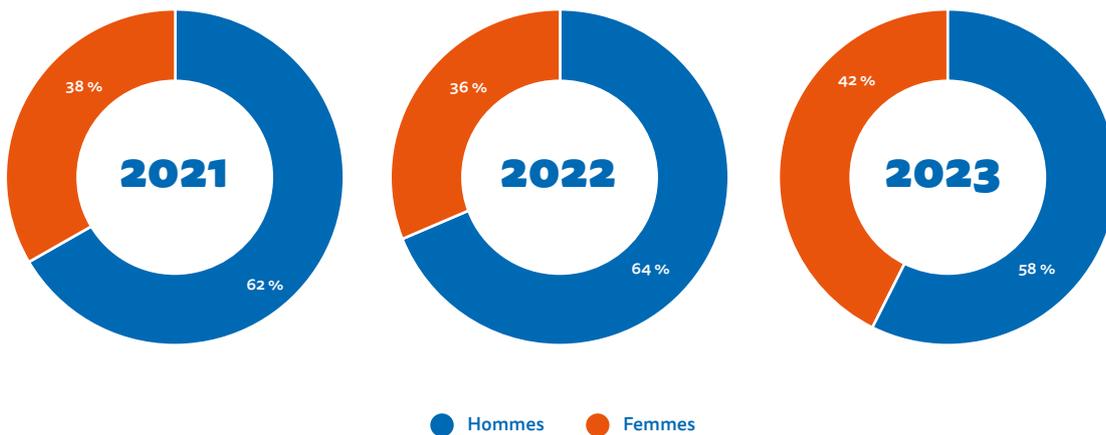
Ces conditions doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année en cours de laquelle est établie la liste d'aptitude. Les statuts particuliers fixent en proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, c'est ce qu'on appelle les quotas.

En 2023, 50 agents ont été nommés dans un cadre d'emplois supérieur au titre d'une promotion interne, 58 % d'hommes et 42 % de femmes (984 promouvables soit 5% de promus).

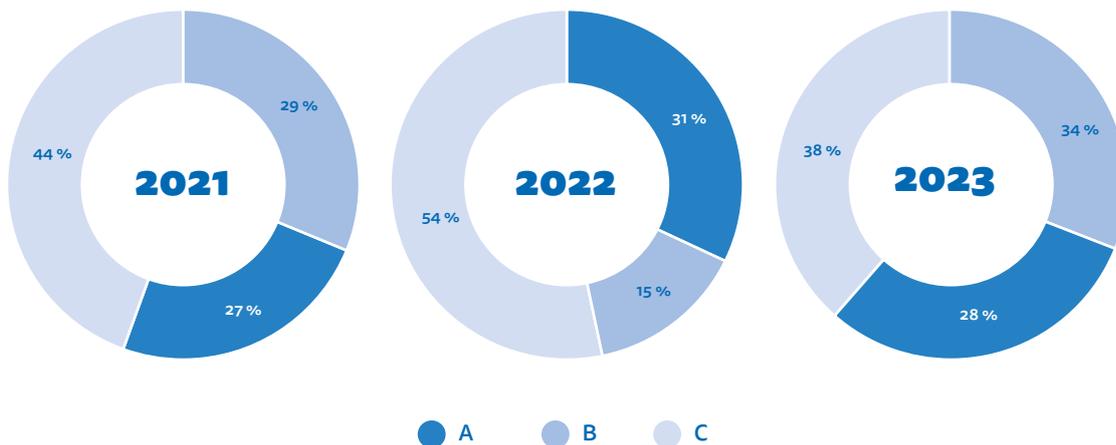
Évolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion interne



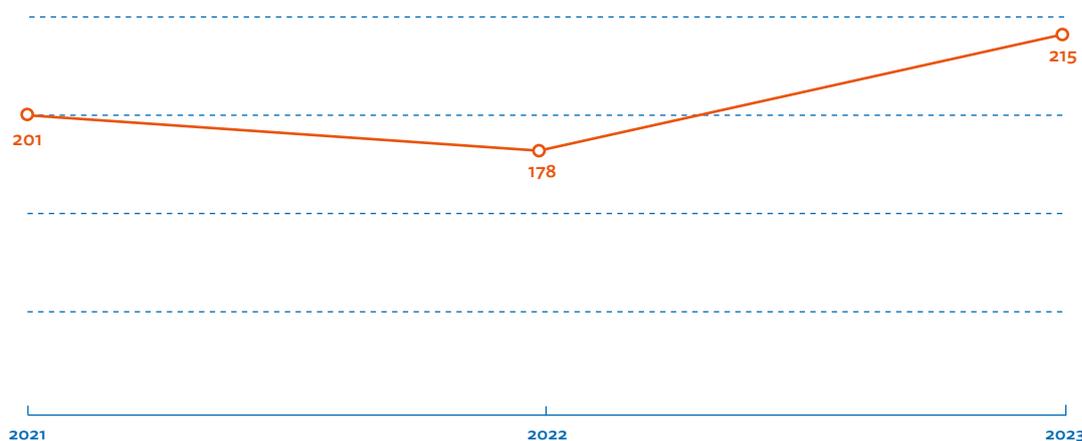
Répartition par genre des agents ayant bénéficié d'une promotion interne



Répartition par catégorie des agents ayant bénéficié d'une promotion interne



Évolution du nombre d'agents promus suite à une promotion interne ou à un avancement de grade



3.3 L'accompagnement professionnel

Accompagner les agents et les managers intéresse plusieurs entités au sein du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, en soulignant que pour les managers, une politique spécifique a été mise en place par la création d'une communauté des managers ainsi qu'un campus de formation dédié. Cet accompagnement consiste à permettre la performance des collectifs de travail et à chaque agent d'exprimer son potentiel et ainsi affecter positivement les parcours professionnels des agents.

3.3.1 L'entretien professionnel annuel (EPA)

L'entretien professionnel annuel est un moment privilégié de l'année qui donne l'occasion à un véritable échange entre le collaborateur et son encadrant sur les différents points qui constituent sa vie professionnelle au sein de la Métropole Européenne de Lille. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement et la promotion interne des fonctionnaires

EPA obligatoires à réaliser en 2023	EPA obligatoires réalisés en 2023	EPA non obligatoires réalisés en 2023
2835	2555	N/C
2531 en 2022	2460 en 2022	N/C en 2022
2704 en 2021	2438 en 2021	55 en 2021
Heures totales mobilisées en 2023	Durée moyenne des entretiens en 2023	Nombre moyen d'EPA réalisés par manager en 2023
3597	1h40	5
3375 en 2022	1h22 en 2022	5 en 2022
3297 en 2021	1h30 en 2021	5 en 2021
EPA refusés en 2023	Demandes de révision en 2023	EPA révisés par le pôle RHID en 2023
5	2	2
6 en 2022	2 en 2022	2 en 2022
1 en 2021	1 en 2021	1 en 2021

Le taux de réalisation des EPA est de 98 %

81% des EPA non réalisés sont justifiés par un motif :

- **21%** pour un agent en longue maladie ou maladie longue durée,
- **29%** pour un agent parti,
- **16%** pour un agent en maladie ordinaire,
- **0%** pour un agent en détachement,
- **7%** pour un agent non concerné,
- **2%** pour un agent en disponibilité,
- **2%** pour un agent en congé de maternité,
- **0%** pour un agent mis en disposition
- **19%** sans motifs
- **2%** pour un agent en congé parental,
- **2%** pour un refus de l'agent.

Demandes des agents

	2021	2022	2023
Nombre total de projets de mobilité (principalement des projets à long terme)	1004	945	982
<i>dont les projets à court terme</i>	352	345	311
<i>dont les projets à long terme</i>	654	600	671
Pourcentage des agents à la MEL ayant un projet de mobilité	42%	38%	39%
Accompagnement RH demandé dans le cadre d'un projet professionnel et/ou d'une mobilité également en évolution	318	253	230
Pourcentage des agents qui ont un projet souhaitent être accompagnés par le pôle RH - ID	32%	27%	23%
Précisions sur les demandes d'accompagnement par la RH (nouveau 2022)			
Formuler une demande de formation dans le cadre du CPF	-	506	450
« Pourquoi pas, j'aimerais en savoir plus sur cette possibilité »	-	402	379
« Oui (je remplis le formulaire dans MEL Formation)	-	104	71
Pourcentage des agents à la MEL ayant le projet d'utiliser leur CPF	-	54%	46%

Enfin, les modalités privilégiées pour développer ses compétences sont principalement la formation et les échanges entre pairs ou mentorat.

3.3.2 Le climat de travail et l'évolution professionnelle

La Métropole Européenne de Lille s'inscrit dans la volonté de mener une politique d'accompagnement et d'évolution professionnelle des agents. L'unité fonctionnelle *Accompagnement et Intégration*

professionnelle a été créée spécialement et a un rôle de coordination, d'orientation et de synthèse des multiples acteurs.

Des instances de coordination ont ainsi pu être mises en place pour assurer le suivi de certaines situations individuelles spécifiques.

Cette politique d'accompagnement et d'évolution professionnelle recouvre à la fois une dimension de prévention et une dimension de traitement de l'accompagnement.

Sur la prévention, les conseillers s'attachent à :

- comprendre le collectif de travail : écoute des différents acteurs notamment ;
- contribuer au bien-être au travail des agents et à la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- préparer aujourd'hui la Métropole Européenne de Lille de demain en prenant soin de son patrimoine humain.

Sur l'accompagnement au sens strict, cela nécessite de résoudre des problématiques de dégradation du climat de travail, mais aussi d'écouter et guider tout agent qui rencontre une difficulté au cours de son parcours professionnel.

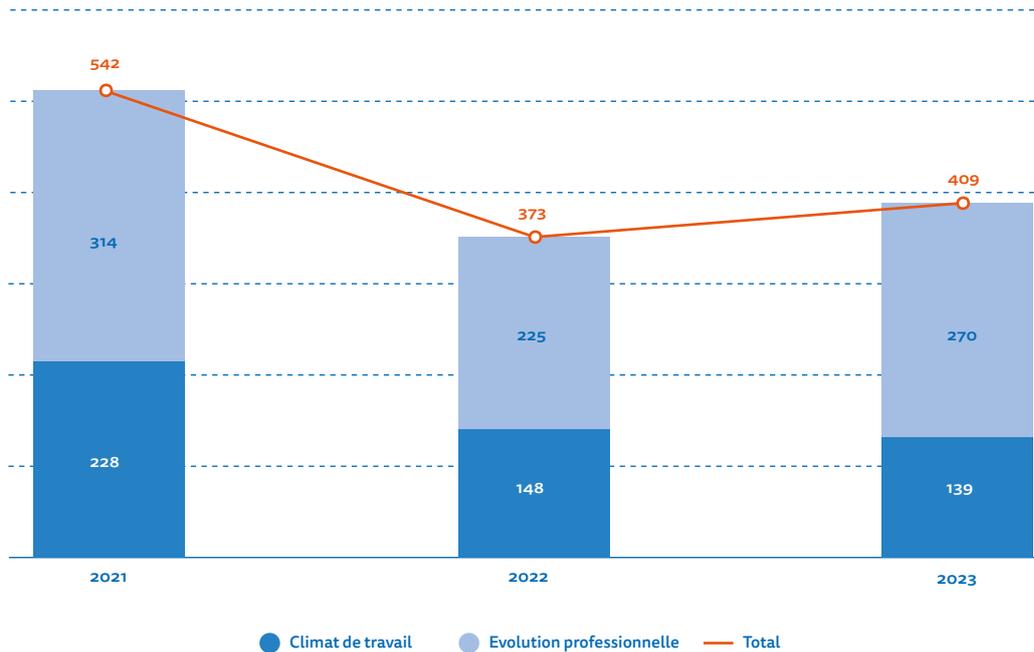
Les prestations d'accompagnement et d'évolution professionnelle sont déployées notamment en cas de :

- retour à l'emploi après une période d'absence prolongée ;
- maintien à l'emploi quand la mobilité est nécessaire suite à une situation d'inaptitude avec restrictions médicales ou d'autres circonstances ;
- demande d'évolution professionnelle, soit sur son poste de travail, soit dans le cadre d'un projet professionnel.

Répartition des agents reçus en entretien par type d'accompagnement et par genre

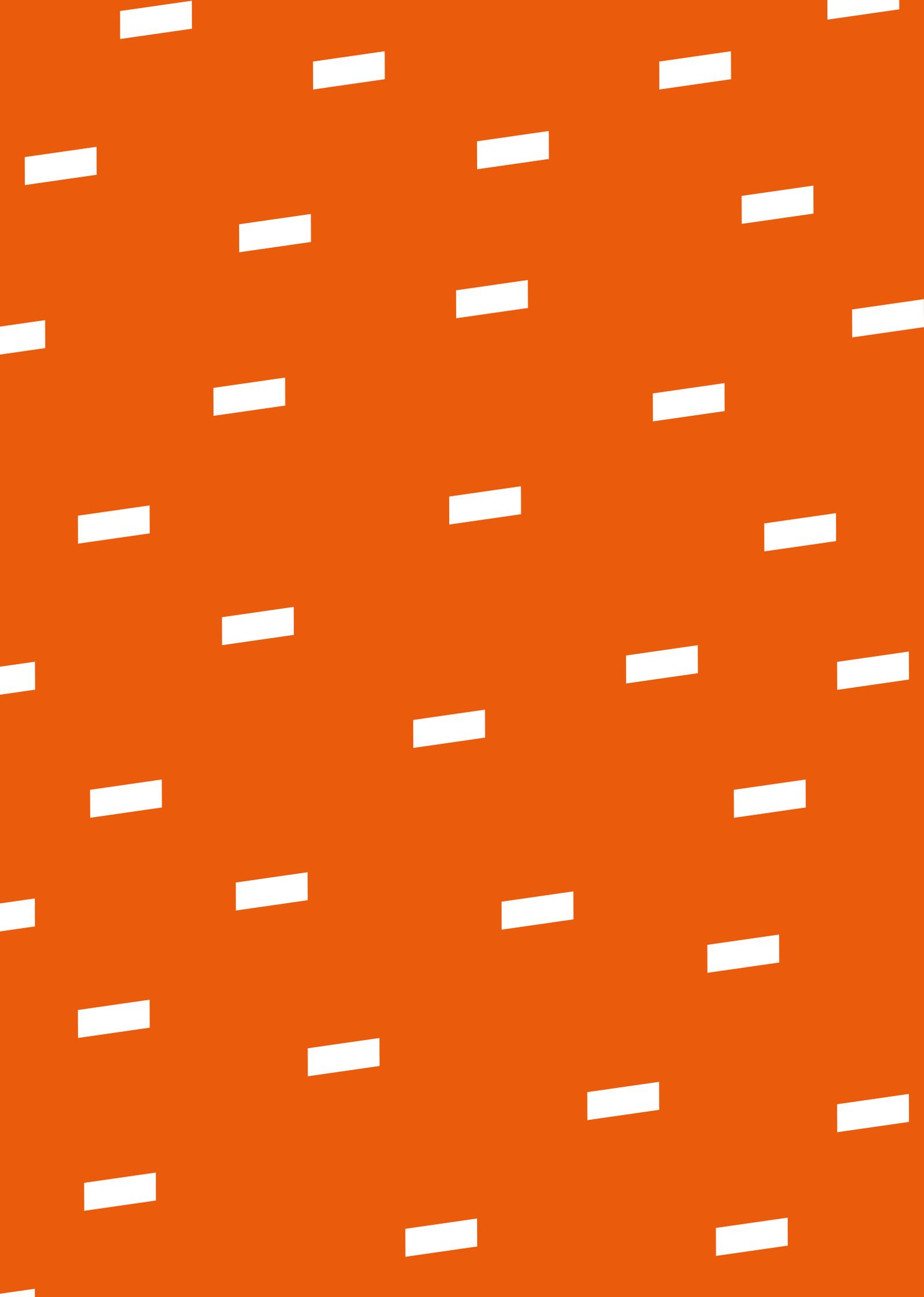
	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Climat de travail	63	76	139	148	228
Évolution professionnelle	155	115	270	225	314
Total	218	191	409	373	542

Répartition des agents reçus en entretien par type d'accompagnement



Au titre de l'évolution professionnelle, **270 agents ont été accompagnés** dont 48 agents dans le cadre du dispositif de mobilité prioritaire de niveau 1 et 17 agents de celui de la transition professionnelle. Les parcours de réflexion sur le projet professionnel initiés en 2023 ont été un succès et sont proposés en 2024 de manière systématique, quand le besoin est validé, en réponse aux EPA.

Dans le cadre du climat de travail, **139 agents ont été accompagnés** dont 49 agents suite à une sollicitation individuelle hors EPA et hors accompagnement de collectifs de travail et 14 accompagnements de collectifs de travail dans une visée de maintien ou d'amélioration de la qualité du climat de travail.



Groupe 4 : La formation

Il existe plusieurs types de formation au sein de la fonction publique territoriale. On peut citer notamment les formations prévues par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), la formation de perfectionnement, la formation personnelle et les préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. On distingue plusieurs types d'organismes de formation : le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les autres organismes (prestataires extérieurs notamment) et enfin la collectivité qui peut réaliser elle-même des formations pour ses propres agents. La Métropole Européenne de Lille conduit une politique de formation volontariste qui constitue l'un des leviers incontournables de la gestion des compétences.

Les définitions

Formation d'intégration et de professionnalisation : intégration du fonctionnaire dans la fonction publique territoriale qu'il poursuit par des formations de professionnalisation en vue d'adapter et renforcer ses compétences tout au long de sa carrière. Le CNFPT est chargé de l'organisation de cette formation.

Compte personnel de formation (CPF) : crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à l'initiative de l'agent. Il permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (Cf. le règlement intérieur MEL - 5.1.1.2. Les formations facultatives).

Congé de formation professionnelle : l'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé, d'une durée maximale de trois ans, est rémunéré pendant 12 mois (Cf. le règlement intérieur MEL - 5.2.3 Quelques outils au service du développement du parcours professionnel).

Bilan de compétences : les agents de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier d'un congé rémunéré pour réaliser un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Il est réalisé par un organisme prestataire et comprend trois phases. À la fin du bilan, un document de synthèse est remis au bénéficiaire.

Depuis 2022, l'offre de formation s'organise en 7 "campus" selon des cibles prioritaires, au regard des besoins de l'établissement et des attentes des agents et managers. Dans chaque campus, des formations adaptées à la thématique sont proposées.

L'organisation en campus permet de construire une offre de formation ambitieuse au service de l'acquisition de nouvelles compétences et de l'excellence de chacun des agents métropolitains.

Pour les conseillers et gestionnaires de formation, ce plan permet également de réaffirmer la logique de coresponsabilité en matière de développement des compétences lancée en 2019 avec la modernisation de la fonction formation : « l'agent acteur, le manager moteur et le service *Formation* accompagnateur ».

<p>Taux de départ en formation en 2023</p> <p>92 %</p> <p>79 % en 2022</p> <p>75 % en 2021</p>	<p>Nombre de formations suivies en 2023</p> <p>8777</p> <p>6543 en 2022</p> <p>6031 en 2021</p>	<p>Nombre d'heures de formations suivies en 2023</p> <p>63 388</p> <p>40 037 en 2022</p> <p>34 714 en 2021</p>
<p>Nombre d'heures de formations suivies au titre du CPF en 2023</p> <p>488</p> <p>14 en 2022</p> <p>919 en 2021</p>	<p>Nombre d'agents formés en 2023</p> <p>2640</p> <p>2233 en 2022</p> <p>2125 en 2021</p>	<p>Effectif de référence en 2023</p> <p>2875</p> <p>2809 en 2022</p> <p>2827 en 2021</p>

**Taux de départ en formation : 92%
(toutes formations confondues)**

4.1 Les indicateurs liés à la formation initiale et continue

92 % des agents ont pu suivre une formation initiale ou continue au cours de l'année 2023.

Répartition de l'effectif de référence de formation par catégorie et par genre

Effectif de référence*	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
A	537	555	1092	1039	981
B	314	247	561	552	555
C	679	441	1120	1113	1192
Apprentis	67	35	102	105	99
Total	1597	1278	2875	2809	2827

* Effectif permanent et non permanent actif (hors agents en mise à disposition Sourcéo) et apprentis présents au 31/12/2023.

Répartition des agents formés par pôle

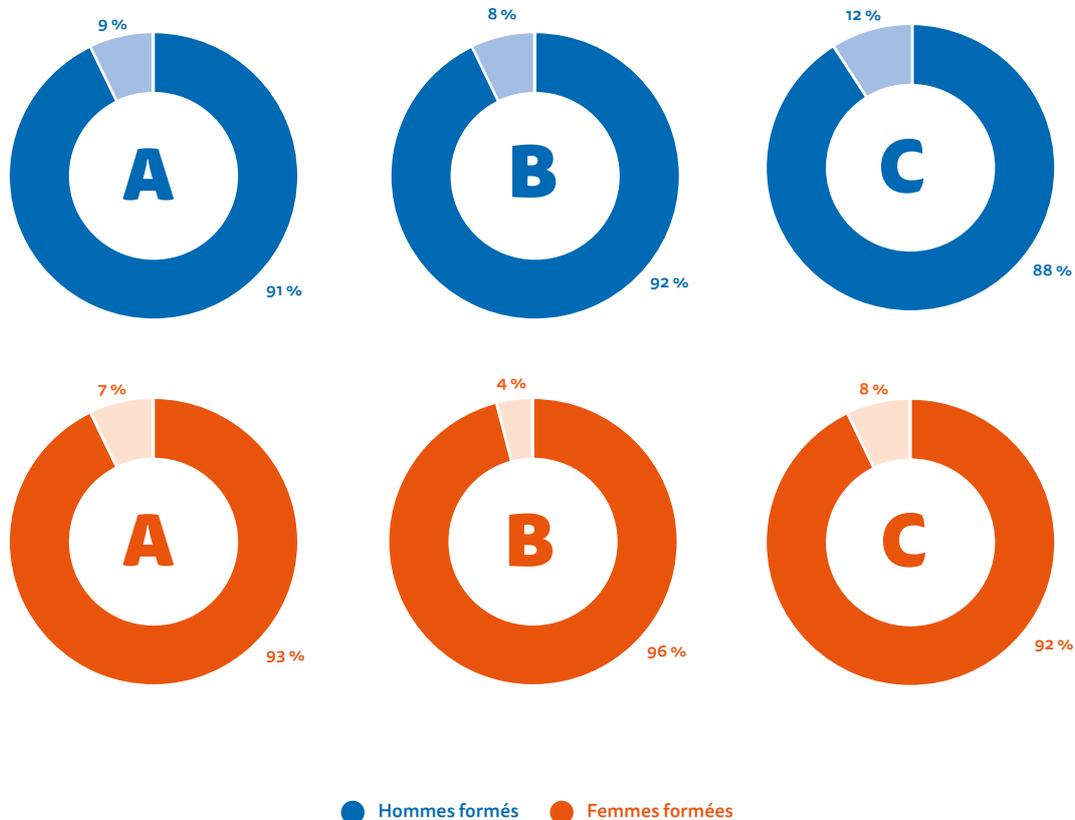
Pôle	% agents formés sur l'effectif du pôle en 2023	Nombre de stages par pôle	Nombre d'heures de formation par pôle	Nombre d'agents présents au 31/12/2023 formés	Nombre d'agents de référence présents au 31/12/2023
Cabinet du Président	41 %	55	514	27	66
Direction générale des services	87%	52	380	20	23
Direction de projet schéma directeur d'infrastructures et de transports (SDIT)	100 %	48	508	18	18
Direction générale déléguée Ressources	100 %	179	1285	30	30
Finances	100 %	475	3586	153	153
Ressources humaines, innovation et dialogues	100 %	773	5854	185	185
Secrétariat général et administration	95 %	1911	12882	609	638
Direction générale déléguée Réseaux services et mobilité-transports	91 %	3149	20859	948	1043
Développement économique et emploi	100 %	414	2536	109	109
Développement territorial et social	100 %	837	6910	249	249
Planification, aménagement et habitat	89 %	851	7702	280	316
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	13 %	4	13	2	15
Syndicats	100 %	26	350	8	8
Affectations spécifiques	9 %	3	11	2	22
Total		8777	63388	2640	2875

Répartition de l'effectif formé par catégorie et par genre

Catégorie	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
A	491	516	1007	868	809
B	290	237	527	490	455
C	598	407	1005	808	815
Apprenti	61	40	101	67	46
Total*	1440	1200	2640	2233	2125
	55 %	45 %	92 %	79 %	75 %

* Le total prend en compte les apprentis alors qu'ils ne sont pas repris dans la répartition par catégorie.

Répartition des agents formés par catégorie par rapport à l'effectif de référence de formation



Répartition des stagiaires par type de formation

Type de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures au titre du CPF
CPF de transition	7	649	488,01
Formation de perfectionnement	8664	58803	-
Formation de professionnalisation	29	203	-
Formation d'intégration	73	3640	-
Préparation concours et examens	4	93	-
Total général	8777	63388	488,01

Les formations d'intégration

Répartition des agents par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes	Nombre d'agents formés en 2023	Nombre d'agents formés en 2022	Nombre d'agents formés en 2021
A	4	10	14	28	10
B	7	10	17	17	13
C	30	12	42	46	43
Total	41	32	73	91	66

4.2 Les campus de formation

Élaboré en concertation avec les agents et les partenaires internes et externes au pôle RHID, le nouveau plan de formation 2021-2024 permet de donner la feuille de route du développement des compétences de la collectivité.

L'offre de formation s'organise en sept campus selon des cibles prioritaires, au regard des besoins de l'établissement et des attentes des agents et managers. Dans chaque campus, des formations adaptées à la thématique sont proposées :

- **le campus *Évolution professionnelle*** permet d'accompagner les agents qui souhaitent faire évoluer leur carrière,
- **le campus *Métiers collectif et individuel*** vise à accompagner l'évolution des métiers (nouvelles réglementations, nouvelle politique publique, etc.) et à renforcer ainsi la culture métier,
- **le campus *Culture administrative*** a vocation à partager une culture administrative commune à la MEL,
- **le campus *Formateurs internes*** a pour objectif d'animer, développer et professionnaliser la communauté des formateurs internes,
- **le campus *Santé et sécurité*** doit permettre l'exercice des missions dans les conditions de sécurité optimales et sensibiliser les agents aux problématiques de santé au travail,
- **le campus *Projets*** cherche à partager une pratique commune du mode projet dans la démarche et les outils,
- **le campus *MEL Managers*** propose de développer une offre de formation commune aux managers et aux agents souhaitant le devenir.

Pour la présentation par campus, la population retenue correspond à l'ensemble des agents ayant suivi une formation au moins une fois au cours de l'année étudiée.

Répartition des heures de formation par campus et par genre

Campus	Hommes	Femmes	Total
Culture administrative	11058	11951	23009
Évolution professionnelle	859	684	1543
Formateurs internes	269	464	733
Managers	1476	2092	3568
Métier collectif	7264	6285	13549
Métier individuel	4766	4815	9581
Projets	245	546	791
Santé et sécurité	7719	2895	10614
Total général	33656	29732	63388

Répartition des heures de formation par catégorie, genre et campus

Campus	Hommes				Total	Femmes				Total	Total général
	A	B	C	Appren-tis et autres		A	B	C	Appren-tis et autres		
Culture adminis-trative	4763	2184	3769	342	11058	6125	2540	2991	296	11951	23009
Évolution profes-sion-nelle	581	94	181	3	859	268	231	145	40	684	1543
Forma-teurs internes MEL	175	56	38	-	269	157	158	129	21	464	733
Managers	954	322	200	-	1476	1700	273	119	-	2092	3568
Métier collectif	2821	1978	2413	52	7264	3428	1429	1376	52	6285	13549
Métier individuel	1939	1012	1796	19	4766	2649	1074	1078	14	4815	9581
Projets	154	70	14	7	245	441	84	21	-	546	791
Santé et sécurité	1285	1168	5156	111	7719	1141	524	1150	80	2895	10614
Total général	12672	6884	13566	534	33656	15909	6313	7008	503	29732	63388

Répartition des stagiaires par catégorie, genre et campus

Campus	Hommes				Total	Femmes				Total	Total général
	A	B	C	Appren-tis et autres		A	B	C	Appren-tis et autres		
Culture adminis-trative	889	419	679	85	2072	1093	489	620	78	2280	4352
Évolution profes-sionnelle	56	31	12	1	100	61	28	46	13	148	248
Forma-teurs internes MEL	17	6	9	-	32	12	18	16	1	47	79
Managers	92	33	11	-	136	148	23	5	-	176	312
Métier collectif	345	299	460	7	1111	311	139	231	3	684	1795
Métier individuel	156	66	145	4	371	226	68	96	1	391	762
Projet	10	3	1	1	15	27	6	2	-	35	50
Santé et Sécurité	147	147	508	14	816	127	67	158	11	363	1179
Total général	1712	1004	1825	112	4653	2005	838	1174	107	4124	8777

15 % des formations sont organisées par le CNFPT. **40 %** des formations sont organisées par la MEL. **45 %** des formations sont organisées par d'autres organismes. Il y a eu **14** bilans de compétences : 4 hommes et 10 femmes

La formation des encadrants

Inauguré en novembre 2017, le Campus MEL managers est un lieu de formation spécialement dédié aux managers, quel que soit le niveau hiérarchique, le secteur d'activité ou le lieu de travail.

Quatre axes d'accompagnement : un socle commun, un parcours personnalisé, un campus digital et un itinéraire pour les futurs managers.

124 managers formés sur 503 encadrants au 31/12/2023 soit 25% et 34 futurs managers ou chefs de projet formés

Répartition des agents formés au Campus MEL managers par genre et par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	2023	2022
A	50	68	118	72
B	16	12	28	19
C	7	5	12	0
Total	73	85	158	91

Répartition des managers formés par type de management

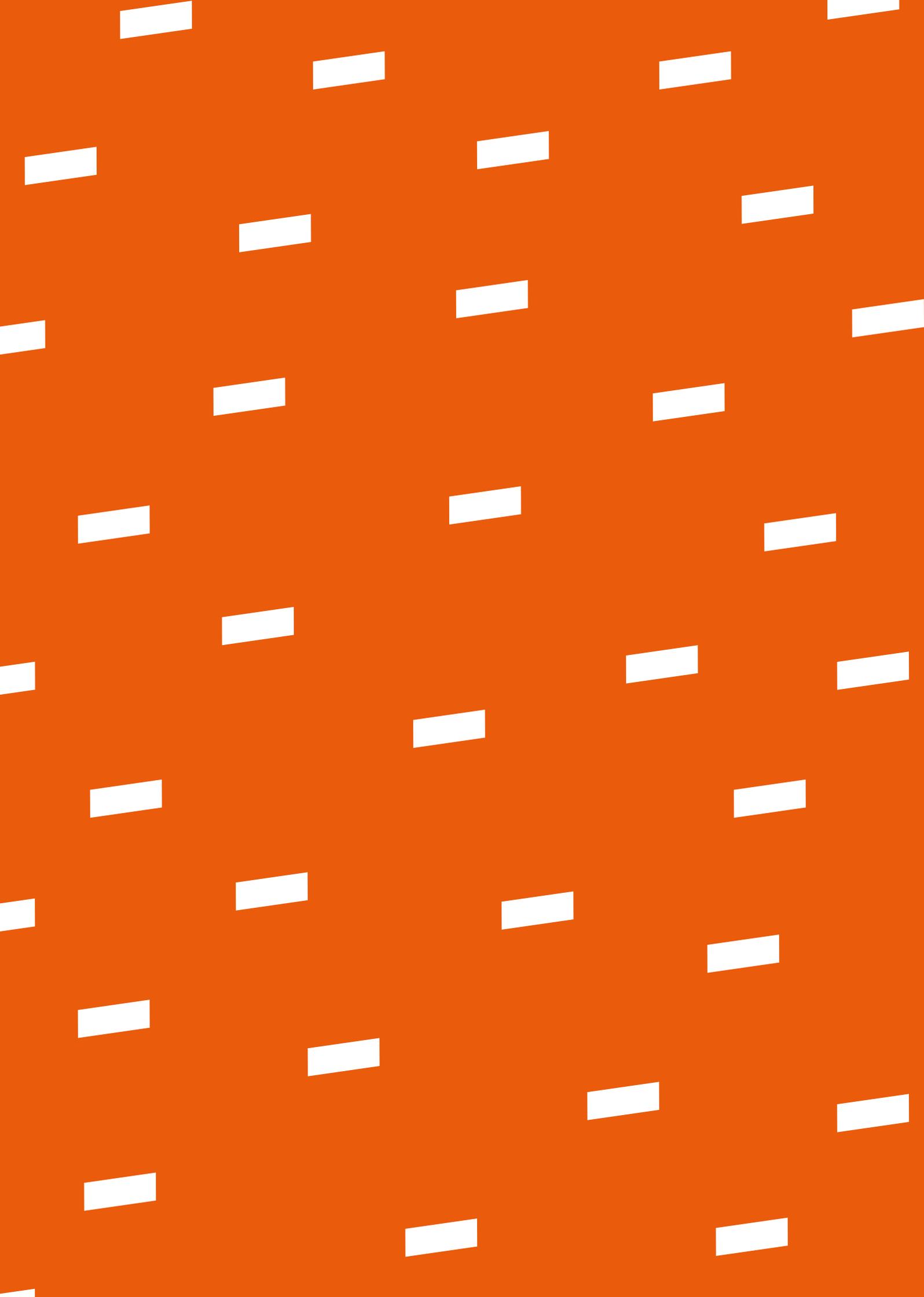
Type de management	Hommes	Femmes	2023	2022
Management stratégique	5	7	12	17
Management intermédiaire	13	21	34	23
Management opérationnel	2	35	78	44
Potentiel	12	22	34	7
Total	73	85	158	91

Nombre de stagiaires par thématique et par type de management

Thématique	Management stratégique	Management intermédiaire	Management opérationnel	Potentiel	Total stagiaires	Nombre d'heures de formation
Combiner ses différents styles de management	2	5	8	4	19	133
Communication non Violente	-	2	6	1	9	189
Développer sa résilience	3	3	9	1	16	224
Futurs managers	-	-	-	27	27	651
Gérer et utiliser ses émotions pour être plus efficace	1	4	3	1	9	189
La gestion du temps pour managers : maîtriser vos priorités	1	1	6	1	9	126
Lâcher-prise : mettre son énergie au bon endroit	1	2	6	-	9	126
Manager aujourd'hui : nouvelles postures	2	3	14	-	19	140
Manager aujourd'hui nouveaux enjeux	1	4	12	1	18	126
Manager gérer les conflits	2	-	5	1	8	112
Manager grâce aux objectifs et aux tableaux de bord	2	7	15	3	27	378
Manager la diversité	3	3	9	-	15	105
Manager l'intelligence collective	3	6	12	1	22	154
Manager l'intelligence émotionnelle	-	5	3	2	10	140
Motiver et stimuler l'engagement au travail	-	3	7	1	11	77
Piloter la conduite du changement avec psychologie	1	3	8	-	12	84
Prévenir les RPS* au sein de son équipe	3	3	21	5	32	217
Total général	25	54	144	49	272	3171

Un même agent peut avoir suivi plusieurs sessions d'un même thème de formation ou plusieurs formations différentes

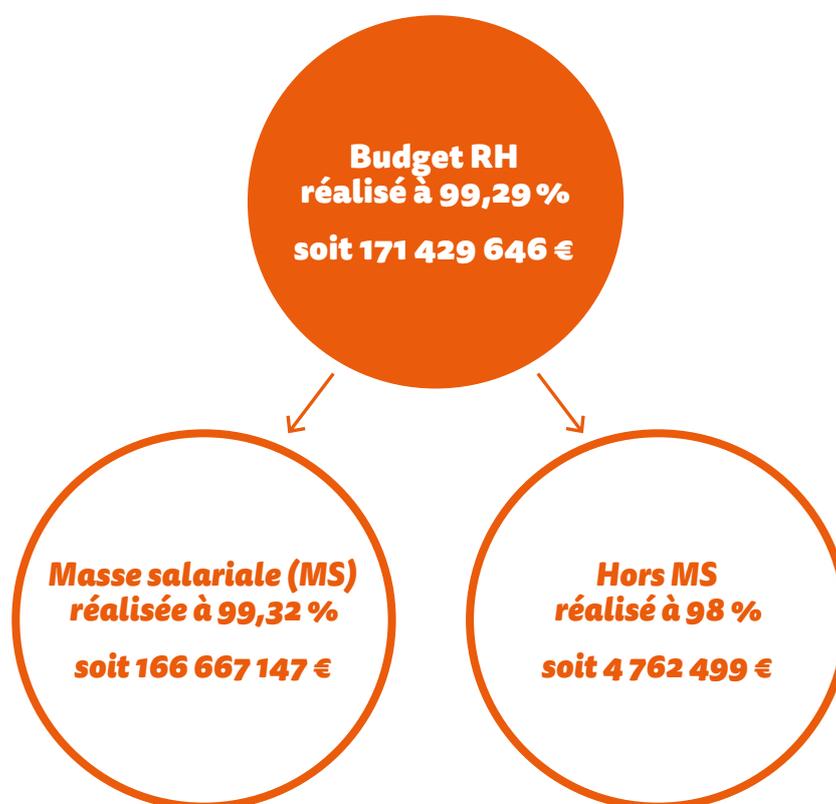
* Les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.



Groupe 5 : Le budget et la rémunération

<p>Taux d'exécution de la masse salariale en 2023</p> <p>99,32 %</p> <p>97,30 % en 2022</p> <p>97,38 % en 2021</p>	<p>Budget en 2023</p> <p>171 M€</p> <p>166 M€ en 2022</p> <p>158 M€ en 2021</p>	<p>Taux d'évolution de compte administratif N-1 à N de la masse salariale en 2023</p> <p>+3,70 %</p> <p>+2,4 % en 2022</p> <p>+3,2 % en 2021</p>
<p>Revenu brut moyen annuel en 2023</p> <p>43 138 €</p> <p>41570 € en 2022</p> <p>40 319 € en 2021</p>	<p>Salaire net mensuel moyen en 2023</p> <p>2932 €</p> <p>2862 € en 2022</p> <p>2771 € en 2021</p>	<p>Coût moyen d'un agent permanent en 2023</p> <p>58 221 €</p> <p>56 282 € en 2022</p> <p>54 284 € en 2021</p>

5.1 Le budget



Les dépenses liées à la masse salariale ont progressé de 5,79 % en 2023 pour atteindre un montant de 166,6 millions d'euros tous budgets confondus.

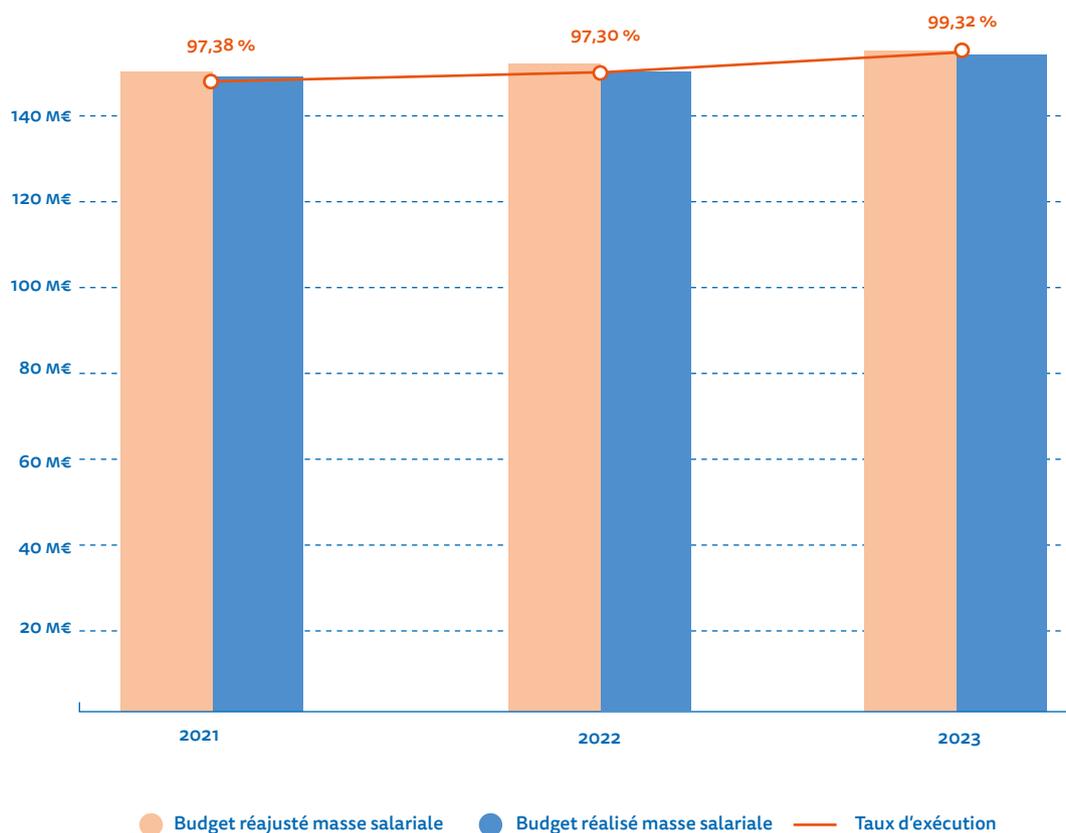
L'évolution de la masse salariale résulte principalement des effets tels que le Glissement, vieillesse et technicité (GVT), correspondant à l'augmentation naturelle des rémunérations du fait de la progression de la carrière des agents mais aussi à l'application de mesures réglementaires actées au niveau national, comme le dégel du point d'indice au 1^{er} juillet 2023, la monétisation du CET, la revalorisation du Smic, sans oublier l'effet d'une adaptation permanente des effectifs aux projets politiques et missions de la Métropole.

Autres dépenses liées à la politique des ressources humaines

D'autres dépenses liées aux politiques RH sont également inscrites au budget de la Métropole et interviennent essentiellement dans les domaines suivants : action sociale, formation, documentation, recrutement et restauration.

Évolution de la masse salariale sur 3 ans

Exercice	2021	2022	2023
Budget réajusté masse salariale	158 025 039	161 956 289 €	167 804 096 €
Budget réalisé masse salariale	153 878 398	157 556 012 €	166 667 147 €
Taux d'exécution	97,38%	97,30%	99,32%



5.2 Les rémunérations

Les éléments sur les rémunérations concernent les agents, sur un emploi permanent actif, ayant été rémunérés sur l'année.

	Salaire net moyen mensuel 2023	Salaire net médian mensuel 2023	Évolution 2023 par rapport à 2022	Salaire net moyen mensuel 2022	Salaire net médian mensuel 2022	Salaire net moyen mensuel 2021	Salaire net médian mensuel 2021	Salaire net moyen mensuel 2020	Salaire net médian mensuel 2020
Femmes	2 947 €	2 735 €	2,01%	2 866 €	2 681 €	2 767 €	2 580 €	2 743 €	2 583 €
Hommes	2 917 €	2 673 €	1,25%	2 858 €	2 640 €	2 775 €	2 528 €	2 763 €	2 558 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été très largement réduit par le lissage du régime indemnitaire entre les filières. La population féminine de catégorie A ayant augmenté depuis 2020, le salaire net moyen des femmes est supérieur de 40 € du salaire net moyen des hommes.

Ratio du régime indemnitaire (RI) par rapport à la rémunération brute

	Régime indemnitaire perçu	Rémunération brute	Part du RI dans rémunération
Femmes	16 099 538,53 €	51 281 708,73 €	31,39%
Hommes	20 891 644,85 €	64 267 117,27 €	32,51%
Total	36 991 183,38 €	115 548 826 €	32,01%

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

407 bénéficiaires de l'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui est une compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire et l'indice des prix à la consommation.

On constate une augmentation du nombre de bénéficiaires de 37,5 % entre 2022 et 2023 pour un montant total de 274 245 € réparti à 36 % pour les catégories A, 47 % pour les B, 17 % pour les C, en lien avec l'inflation.

Catégorie	Femmes	Hommes	2023	2022	2021
A	34	42	76	58	46
B	77	110	187	90	21
C	63	81	144	148	59
Total	174	233	407	296	126

Les 10 plus hautes rémunérations

	Hommes		Femmes		Durée cumulées en nombre de mois
	Brut en euros	Nombre de bénéficiaire	Brut en euros	Nombre de bénéficiaire	
2022	696 425	6	498 605	4	115
2023	617 135	5	613 589	5	120

À partir de 2023, on constate une égalité du nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations avec un écart annuel de 60 euros sur la rémunération des femmes (lié à l'ancienneté de carrière), ce qui représente 5 euros par mois.

Les 10 plus basses rémunérations

	Hommes		Femmes		Durée cumulée en nombre de mois
	Brut en euros	Nombre de bénéficiaire	Brut en euros	Nombre de bénéficiaire	
2023	191 101	7	81 335	3	120

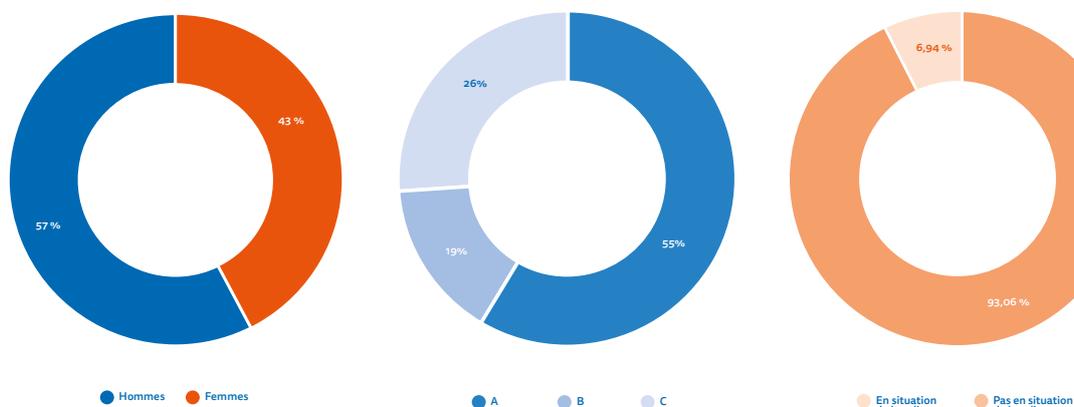
La population retenue correspond à des agents sur emploi permanent en année pleine, temps complet et sans absence pour raison médicale. Les agents sont de catégorie C, sur un grade initial de la filière technique ou administrative, titulaires ou contractuels.

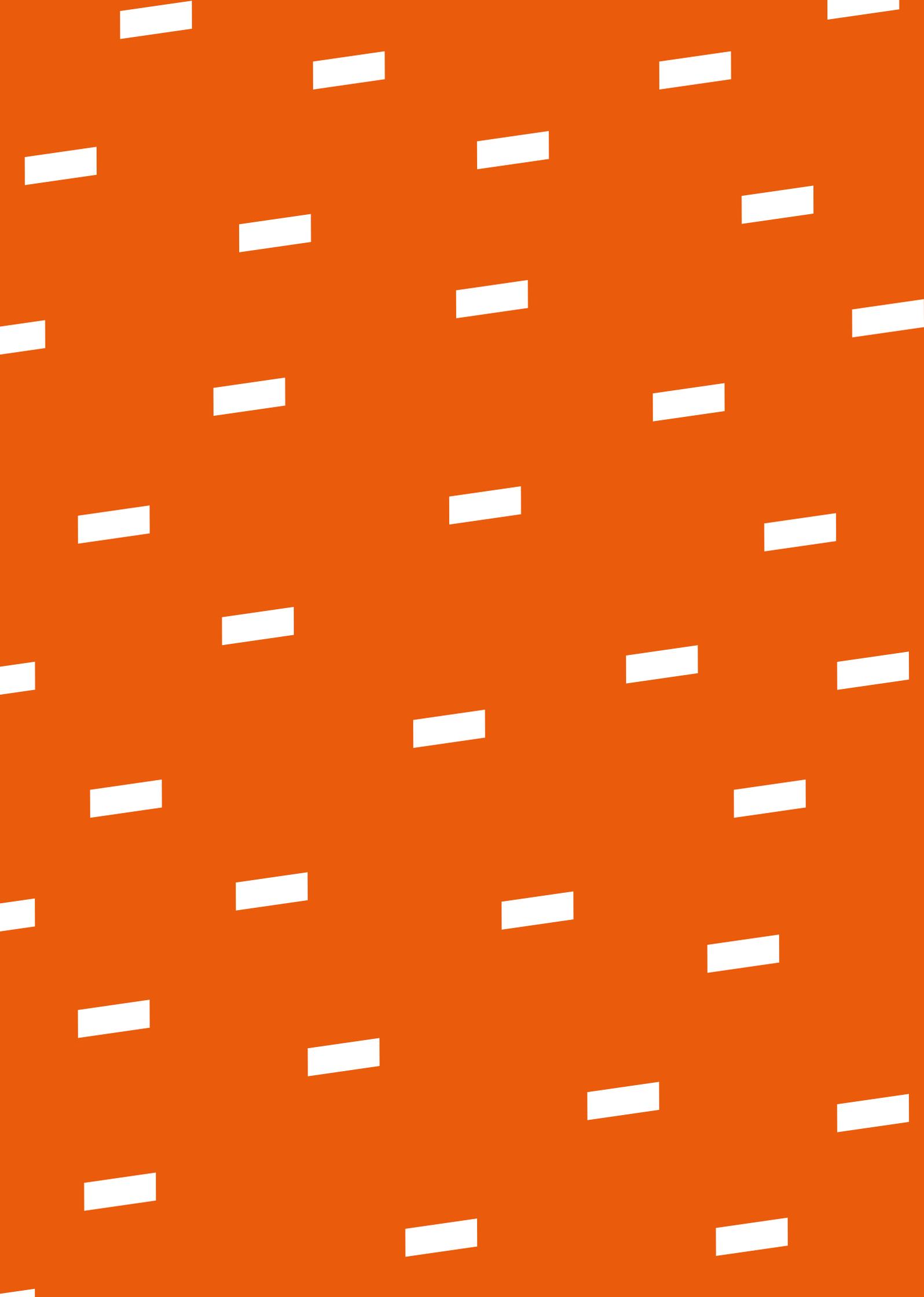
On constate que le revenu moyen est supérieur à 30% du SMIC brut. La différence de montants de revenu entre ces 10 rémunérations s'explique par un groupe de fonction RIFSEEP lié aux missions exercées.

Monétisation ou conversion points RAFP du CET en 2023 au titre des jours épargnés en 2022

	A		B		C		Total	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Femmes	208	471 765,13 €	62	57 240 €	69	65 225 €	339	594 930 €
Hommes	228	604 530,05 €	86	97 245 €	140	170 594,94 €	454	872 369 €
Total	436	1 076 295,18 €	148	154 485 €	209	236 519,94 €	793	1 467 300 €

Répartition de la monétisation ou de la conversion du CET





Groupe 6 : La santé et la sécurité au travail

**69 acteurs
internes dédiés
à la prévention**

(66 en 2022)

**1186 visites
médicales**

(740 en 2022)



26 signalements

(9 en 2022)

**99 accidents
de service**

(110 en 2022)

6.1 Les indicateurs liés à la prévention

La prévention des risques professionnels au sein de la Métropole Européenne de Lille est un enjeu important car tout employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Sa responsabilité peut donc être engagée. Ainsi le Centre médico-social au sein du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* travaille à développer une politique ambitieuse de santé publique et de prévention à destination de ses agents, à améliorer les conditions et le bien-être au travail, l'intégration de travailleurs handicapés ainsi que le maintien dans l'emploi de ces agents.

L'amélioration constante des conditions de vie au travail de ses agents est une des priorités de la politique RH de la MEL.

On dénombre **69 acteurs internes de prévention** au sein de la Métropole Européenne de Lille, auxquels s'ajoutent les membres des formations spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT), du Comité social territorial (CST), les encadrants, l'autorité territoriale et les autres organismes tels que le Centre de Gestion, l'Institut National de Recherche et de Santé (INRS).

Les 69 acteurs de la prévention à la MEL



2 médecins de prévention, 2 infirmiers, 2 psychologues du travail, 1 ergonome, 1 secrétaire médical, 55 assistants et 5 conseillers de prévention, 1 agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI).

La prévention des risques professionnels au sein de la MEL est un enjeu important car tout employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité. Sa responsabilité peut donc être engagée.

La MEL doit informer ses agents des risques professionnels encourus pour leur permettre d'assurer leur propre sécurité et leur santé. Cette information doit être réalisée par la mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Nombre de réunions avec les acteurs de prévention

	2023	2022	2021
Assistants et conseillers de prévention	150	80	25
Médecin du travail	10	15	15
Inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST) - ACFI	5	8	5
Total	165	103	45

578 sollicitations de l'assistant social en 2023 : prêts sociaux, prêts d'aide aux études, secours sociaux.

6.2 Les indicateurs liés à la maladie professionnelle et aux accidents de travail

L'accident de service correspond à l'apparition d'un événement soudain qui entraîne une atteinte à l'état de santé de la victime. Il se caractérise essentiellement par trois critères,

- l'évènement, un fait déterminé qu'il est possible de décrire et de dater,
- le caractère soudain de cet évènement, qui a lieu dans un court laps de temps,
- l'atteinte à l'état de santé de l'agent.

6.2.1 Différents types d'accidents de service

- accident survenu dans le temps et le lieu du service,
- accident survenu lors d'une activité constituant le prolongement normal des fonctions,
- cas particulier du télétravail.

6.2.2 Différents types d'accidents de trajet

- accident entre le lieu de résidence et le lieu de travail,
- accident entre le lieu de travail et le lieu de restauration.

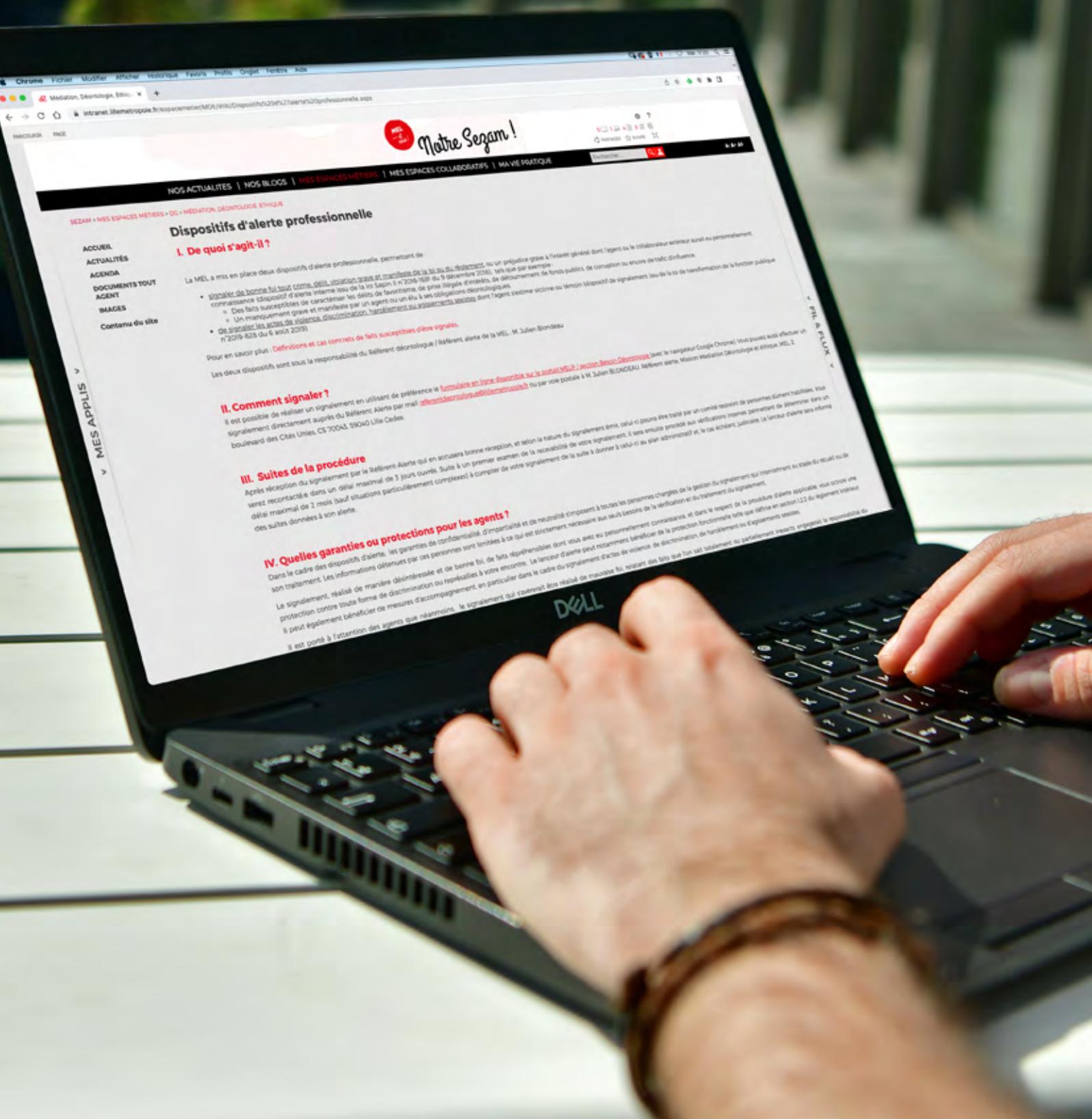
<p>Nombre d'accidents de travail en 2023</p> <p>67</p> <p>79 en 2022</p> <p>65 en 2021</p>	<p>Nombre d'accidents de trajet en 2023</p> <p>38</p> <p>31 en 2022</p> <p>26 en 2021</p>
<p>Nombre de jours d'arrêt de travail* en 2023</p> <p>5037</p> <p>5116 en 2022</p> <p>5507 en 2021</p>	<p>Durée moyenne d'un arrêt pour accident de travail, en jours, en 2023</p> <p>35</p> <p>59 en 2022</p> <p>63 en 2021</p>

	2023	2022	2021
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	51	58	51
Nombre d'accidents de travail sans arrêt	16	21	14
Total du nombre d'accidents de travail	67	79	65
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	24	19	15
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	8	12	11
Total du nombre d'accidents de trajet	32	31	26
Nombre de jours d'arrêts liés à un accident de travail*	3578	4662	4107
Nombre de jours d'arrêts liés à un accident de trajet*	1471	1225	1400
Total	5049	5887	5507
Durée moyenne d'un arrêt pour accident de travail en jours	53	59	63
Durée moyenne d'un arrêt pour accident de trajet en jours	46	40	54

* avec jours de reliquat des accidents ayant débuté avant 2023

Avec arrêt	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Accident de trajet	20	12	32	31	26
Accident du travail	54	13	67	79	65
Maladie professionnelle	5	2	7	6	7
Total	79	27	106	116	98

Ce tableau prend en compte uniquement le nombre de maladies professionnelles et les accidents de service ou de trajet qui ont débuté en 2023.



Dispositifs d'alerte professionnelle

I. De quoi s'agit-il ?

La MEL a mis en place deux dispositifs d'alerte professionnelle, permettant de :

- **signaler de bonne foi tout acte, omission grave et manquement de la loi ou du règlement**, ou un préjudice grave à l'intérêt général dont l'agent ou le collaborateur extérieur aurait eu personnellement connaissance (dispositif d'alerte interne) ou de la loi (Séjot) le 9 décembre 2016), tels que par exemple :
 - Des faits susceptibles de caractériser les délits de favoritisme, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de corruption ou encre de trafic d'influence.
 - Un manquement grave et manifeste par un agent ou un élu à ses obligations déontologiques.
- **de signaler les actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes** dont l'agent victime ou témoin (dispositif de signalement) ou de la loi de transformation de la fonction publique (n° 2019-833 du 6 août 2019).

Pour en savoir plus : **Définitions et cas concrets de faits susceptibles d'être signalés**, M. Julien BONDEAU

Les deux dispositifs sont sous la responsabilité du Référent déontologue | Référent alerte de la MEL : M. Julien BONDEAU

II. Comment signaler ?

Il est possible de réaliser un signalement en utilisant de préférence le **formulaire en ligne disponible sur le portail MEL** ; **section Accueil > Dénonciation** avec le navigateur Google Chrome. Vous pouvez aussi effectuer un signalement directement auprès du Référent Alerta par mail ref@mel.montpellier.fr ou par voie postale à M. Julien BONDEAU, Référent alerte, Mission Médiation Déontologie et éthique, MEL, 2 boulevard des Cités Unies, CS 70043, 34040 Lille Cedex.

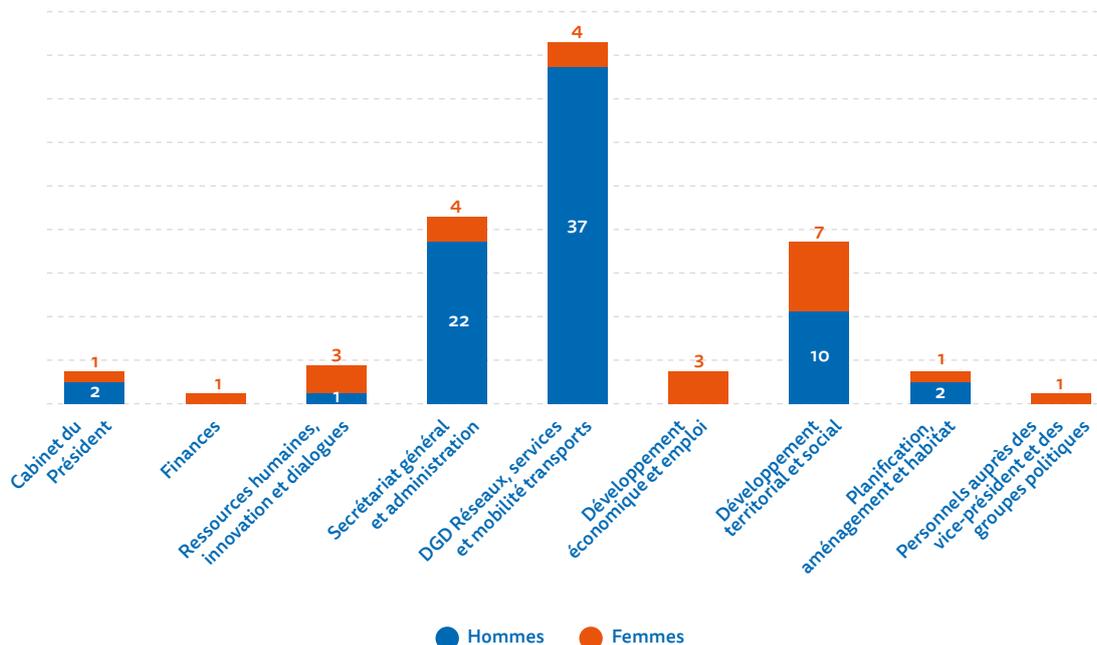
III. Suites de la procédure

Après réception du signalement par le Référent-Alerta qui en accusera bonne réception, et selon la nature du signalement émis, celui-ci pourra être traité par un comité restreint de personnel d'agent habilité. Vous serez recontacté(e) dans un délai maximal de 3 jours ouvrés. Suite à un premier examen de la recevabilité de votre signalement, il sera ensuite procédé aux vérifications internes permettant de déterminer dans un délai maximal de 2 mois (sauf situations particulièrement complexes) à compter de votre signalement de la suite à donner à celui-ci au plan administratif et, le cas échéant, judiciaire, la sanction d'alerte aux infractions des suites données à son alerte.

IV. Quelles garanties ou protections pour les agents ?

Dans le cadre des dispositifs d'alerte, les garanties de confidentialité, d'impartialité et de neutralité imposent à toutes les personnes chargées de la gestion du signalement ou intervenant en suite du signal ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification et du traitement du signalement. Le signalement, réalisé de manière désintéressée et de bonne foi, de faits répréhensibles dont vous avez eu personnellement connaissance, et dans le respect de la procédure d'alerte applicable, vous assure une protection contre toute forme de discrimination ou représailles à votre encontre. Le lanceur d'alerte peut notamment bénéficier de la protection fonctionnelle suite qui dérive en action (2) du régime protecteur. Il peut également bénéficier de mesures d'accompagnement, en particulier dans le cadre du signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il est porté à l'attention des agents que néanmoins, le signalement qui exposerait son auteur à des poursuites pénales ou civiles, notamment des faits qui ont été traités au préalable par le parquet, engagerait la responsabilité de

Répartition des accidents de service par pôle



6.3 Les indicateurs liés au dispositif de signalement

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités et services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également le recueil des signalements de témoins de tels actes ou agissements. L'existence d'un tel dispositif constitue une obligation pour la Métropole Européenne de Lille, il a été délibéré en date du 18 décembre 2020 (n°20 C 0544).

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant,
- alerter les autorités compétentes, le cas échéant,
- accompagner et protéger les victimes,
- traiter les faits signalés.

Une équipe dédiée a été constituée pour assurer l'écoute des victimes, mener les enquêtes administratives et assurer le suivi des mesures mises en œuvre.

Depuis 2022, une communication régulière à l'attention des agents vise à faire connaître le dispositif de signalement. On constate donc une augmentation du nombre de signalements.

Les signalements clos et avérés en 2023

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité	-	1
Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité	-	1
Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité	1	1

Dispositif de signalement - nombre de saisines en 2023

	Hommes	Femmes
Violence physique	-	1
Harcèlement moral	2	8
Harcèlement sexuel	1	3
Agissements sexistes	-	2
Acte de discrimination	-	1
Menaces	5	3

Nombre d'actes recensés et ventilés par type de suite donnée

	Nombre d'actes recensés
Accueil	25
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	5
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	-
Mesures de mise à l'abri de la victime	2
Mise en place d'une enquête	7
Sanctions prises	-
Usage du droit de réponse ou de rectification	-
Signalement article 40 code de procédure pénale	2
Signalement plateforme PHAROS	-
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	-
Autres mesures	-



Groupe 7 : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

7.1 Le temps de travail

Définition : L'agent public à temps complet est celui qui travaille 35 heures par semaine. L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent (cf. règlement intérieur - partie 2).

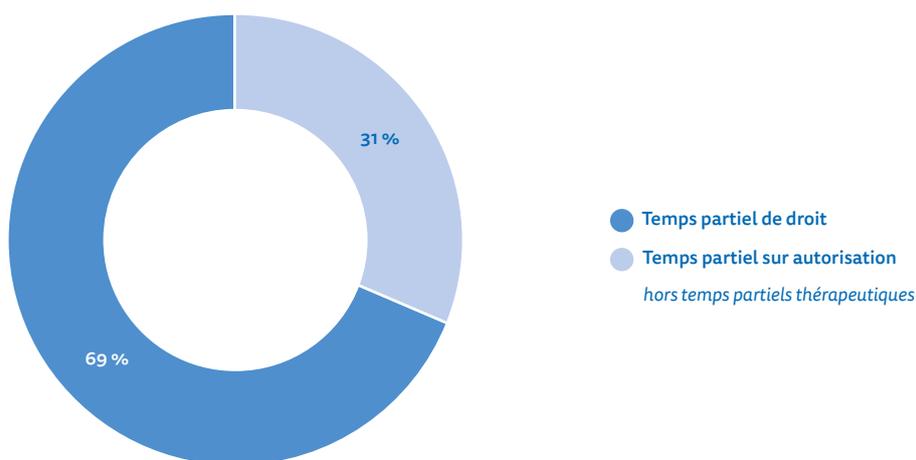
Commentaires : Depuis la mise en place d'aménagements de temps de travail et de différents cycles horaires, la MEL a vu son nombre d'agents à temps partiel se réduire passant de 278 agents (10.57 % de l'effectif) en 2019 à 200 agents en 2023 (soit 7.28% de l'effectif).

Le temps partiel est exercé à 91.5 % par des femmes. La part du temps partiel sur autorisation est de 69 %.

Évolution de la répartition des agents selon leur modalité de temps de travail sur trois ans

	2023	2022	2021
Temps complet	2509	2423	2449
Temps partiel	200	202	203
Temps partiel thérapeutique	33	33	30
Congé de formation	2	2	1

Répartition des agents par type de temps partiel



7.2 Les heures supplémentaires rémunérées et astreintes

Définition : Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps complet, soit 35 heures, à la demande de la hiérarchie. Dans le rapport social unique, les heures supplémentaires comptabilisées sont celles réalisées et rémunérées et non celles faisant l'objet d'un repos compensateur.

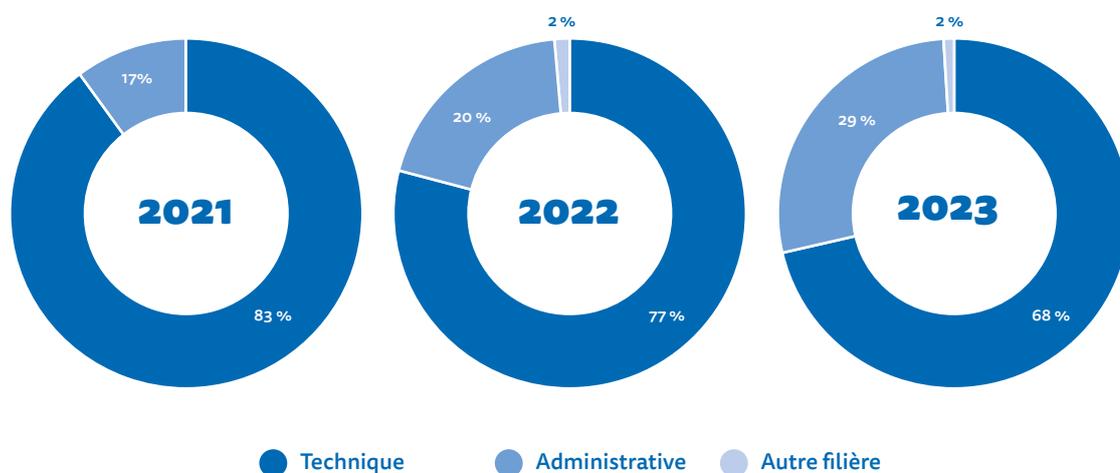
Les heures supplémentaires

755 agents ont bénéficié des heures supplémentaires rémunérées représentant 52 925 heures effectuées et rémunérées pour un montant global de 1 126 553€.

Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées par genre

	2023	2022	2021
Hommes	67 %	67 %	73 %
Femmes	33 %	33 %	27 %
Total	755	789	724

Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées par filière

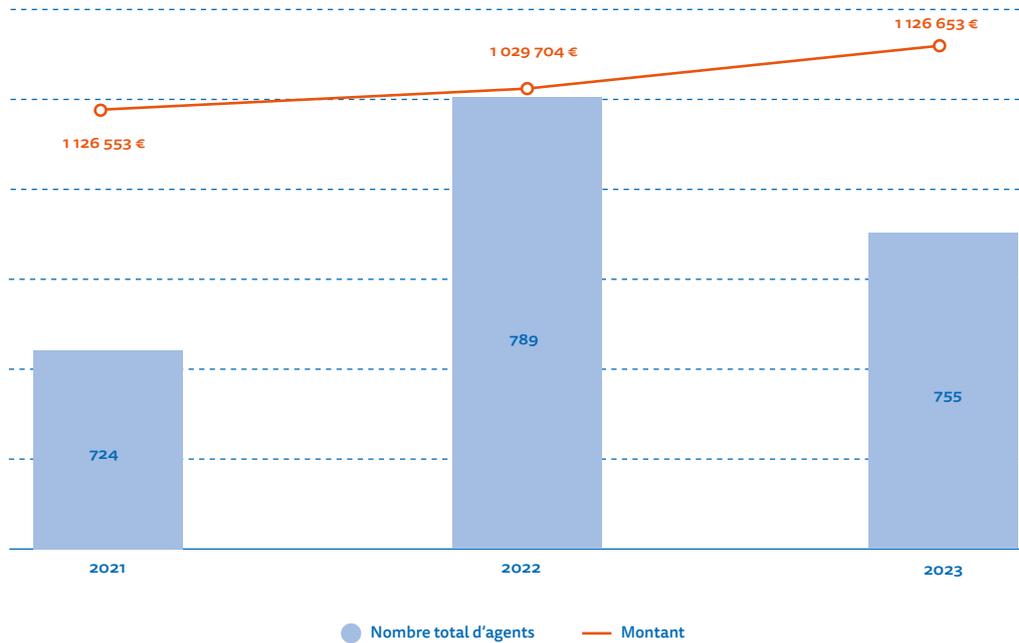


Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées par grade

	2023	2022	2021
Techniciens	20 %	22 %	12 %
Agents de maîtrise	21 %	21 %	31 %
Adjoints techniques	29 %	35 %	40 %
Rédacteurs	13 %	9 %	6 %
Adjoints administratifs	15 %	11 %	11 %
Adjoints animations	1 %	1 %	-
Adjoints du patrimoine	1 %	1 %	-

46 % des heures supplémentaires effectuées et rémunérées le sont au sein de la Direction générale déléguée Réseaux, services et mobilité-transports suivi du pôle Secrétariat général & administration (**24 %**).

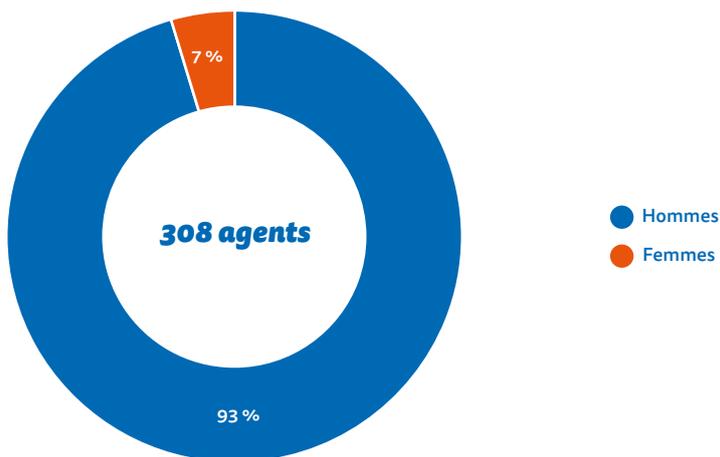
Évolution des heures supplémentaires rémunérées - agents/montants



On constate une évolution du montant des heures supplémentaires alors qu'il y a une légère diminution d'agents concernés qui s'explique par l'augmentation du coût horaire.

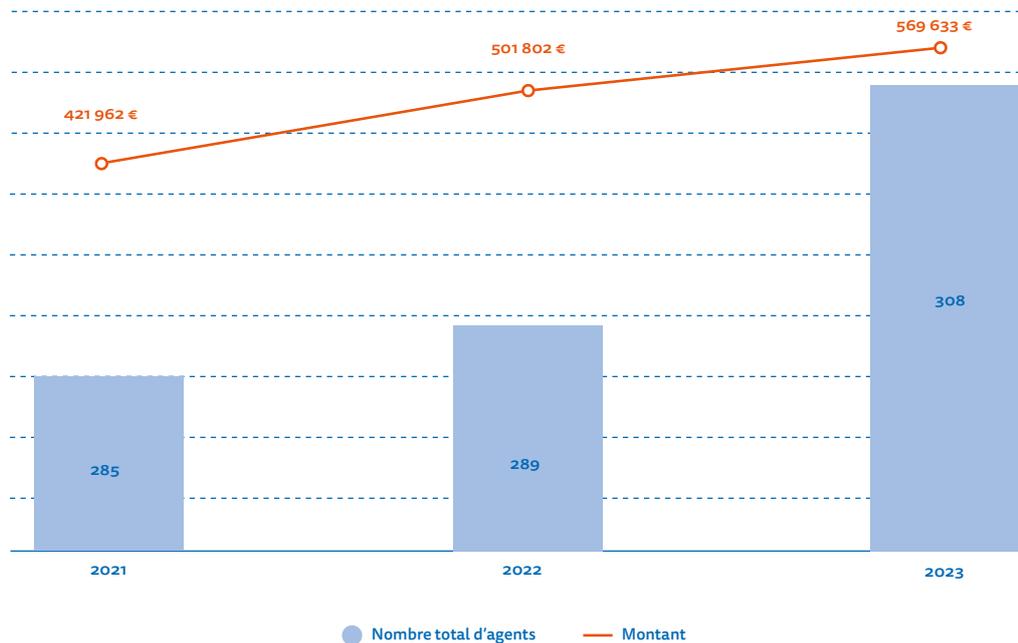
Les astreintes

308 agents ont fait au moins une astreinte représentant un montant global de **569 633 €**.



76 % des astreintes sont effectuées par des agents de la direction générale déléguée *Réseaux, services et mobilité-transports*

Évolution des astreintes agents/montants



7.3 L'organisation du temps de travail

Le télétravail

Définition :

Télétravail : l'article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (tiers-lieux).

La Métropole Européenne de Lille a engagé des projets en matière de modernisation du temps de travail et de développement de modes d'organisation transversale, que ce soit avec la mise en place du télétravail, de nouveaux cycles de travail ou par le développement de l'usage des espaces collaboratifs.

Après une expérimentation d'un an et un bilan positif, la généralisation du télétravail à la Métropole Européenne de Lille a été votée par le Conseil métropolitain en avril 2019. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- accompagner le changement par le management sur objectifs,
- être porteur d'une dynamique pour le développement de ce mode d'organisation,
- participer à la réduction des phénomènes de congestion et à la promotion d'un développement territorial équitable.

La Métropole Européenne de Lille comptait 412 télétravailleurs, en 2019. En 2023, 1687 agents bénéficient du télétravail, soit 80% par rapport au nombre de postes éligibles au télétravail (1 679 en 2022). Cela représente 61% de la population active sur emploi permanent et non permanent. 54% des télétravailleurs sont des femmes et 52% sont des agents de catégorie A.

101 télétravailleurs sont en situation spécifique préconisée par le Centre médico-social.

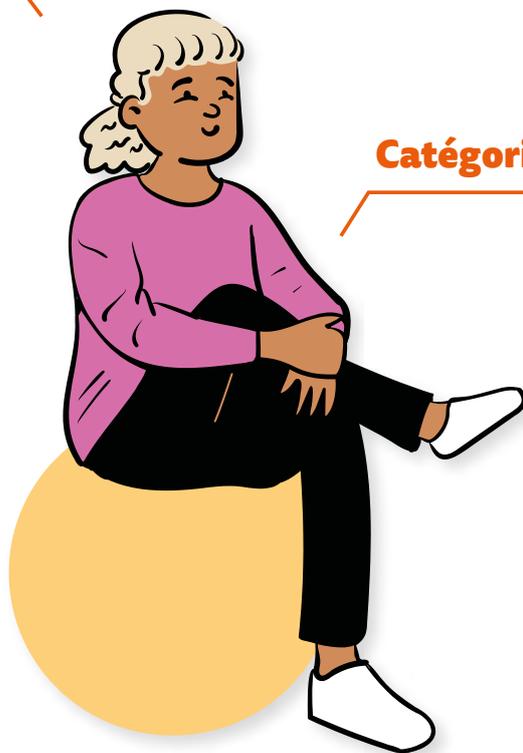
1687 agents bénéficient du télétravail en 2023

Il est important de rappeler la distinction entre le régime de travail à distance subi qui s'impose en raison de circonstances exceptionnelles et le télétravail qui s'inscrit dans une démarche volontaire régie par des règles définies qui disposent d'un cadre règlementaire et juridique soumis à autorisation.

En lien avec l'Observatoire des emplois et compétences, la MEL compte 80% de postes éligibles au télétravail à la fin de l'année 2023.

Portrait type du télétravailleur à la MEL

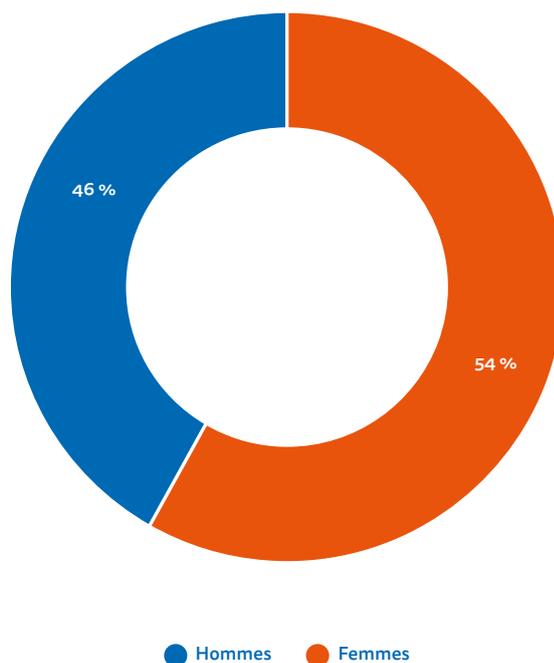
**Femme de
45 ans**



Catégorie A

**Filière
administrative**

Répartition des télétravailleurs par genre



Répartition des télétravailleurs par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	Total 2023	Total 2022	Total 2021
A	414	470	884	859	592
B	206	197	403	407	286
C	148	252	400	413	293
Total général	768	919	1687	1679	1171

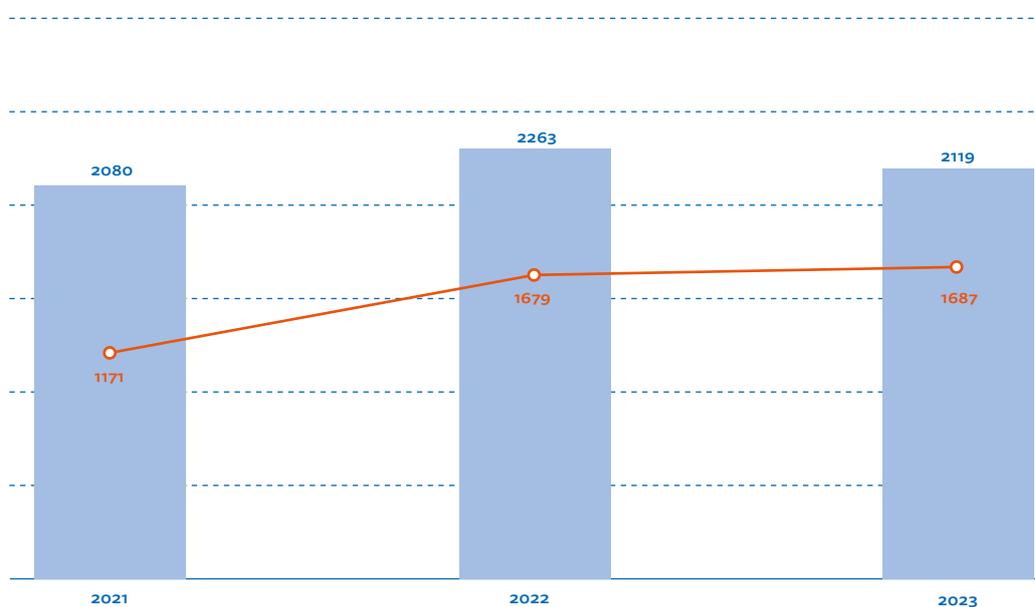
Répartition des télétravailleurs par filière

Filière	Hommes	Femmes	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Administrative	251	677	928	913	675
Autre	508	226	734	30	13
Technique	9	16	25	736	483
Total général	768	919	1687	1679	1171

Répartition des télétravailleurs par catégorie et par modalité d'exercice du télétravail

Catégorie	Hommes			Femmes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Fixe	93	84	64	106	64	120	531
Forfait	315	118	74	328	121	99	1055
SPS	6	4	10	36	12	33	101
Total	406	216	148	470	197	252	1687

Évolution des postes télétravaillables et des télétravailleurs



Évolution des postes télétravaillables et des télétravailleurs

Pôles	Nombre de postes éligibles au télétravail 2023	Nombre postes éligibles au télétravail 2022	Nombre postes éligibles au télétravail 2021	Nombre de télétravailleurs 2023	Nombre de télétravailleurs 2022	Nombre de télétravailleurs 2021
Cabinet du Président	50	46	35	29	24	15
Direction générale des services	23	24	33	17	17	16
Direction de projet SDIT	18	10		10	9	
Direction générale déléguée Ressources	31	30	25	24	21	21
Finances	149	149	137	123	128	94
Ressources humaines, innovation et dialogues	162	157	146	132	133	96
Secrétariat général et administration	392	411	385	312	325	232
Direction générale déléguée Réseaux services et mobilité-transports	767	755	734	531	533	365
Développement économique et emploi	106	107	101	87	91	66
Développement territorial et social	203	240	159	127	130	74
Planification, aménagement et habitat	310	301	299	247	238	178
Personnels auprès des vice-présidents et des groupes politiques	13	16	8	8	13	2
Syndicats	9	9	9	6	9	4
Affectations spécifiques	7	8	9	34	8	8
Total	2240	2263	2080	1687	1679	1171

En moyenne et en proportion de postes télétravaillables par pôle, **75% des agents bénéficient du télétravail.**

Les cycles de travail

Définitions :

Cycle de travail : les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière à ce que la durée du travail légale soit conforme sur l'année. Ces cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Organisation du temps de travail (OTT) : mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle en proposant, entre autres, des cycles de travail classiques avec variantes :

- cycle classique sur 4,5 jours par semaine,
- cycle classique de 70 heures sur 9 jours sur 2 semaines.

Récupération du temps de travail (RTT) : dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un agent dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

La Métropole Européenne de Lille a poursuivi et soutenu ses actions de modernisation de l'organisation du temps de travail via plusieurs leviers comme la généralisation du télétravail, la mise en place de nouveaux cycles de travail qui ont vocation à permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ils complètent les actions menées en terme de qualité de vie au travail.

Après la délibération n°21 C 0385 du 28 juin 2021, de nouvelles règles de temps de travail ont été mises en place au 1^{er} janvier 2022 dans le prolongement de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 47, ayant pour but d'harmoniser la durée du temps de travail.

Plusieurs cycles dits « classiques » sont proposés au choix de l'agent sous réserve des nécessités de service :

- Cycle n°1 : 35h00 par semaine
- Cycle n°2 : 37h30 par semaine générant 15 jours de réduction de temps de travail (RTT)
- Cycle n°3 : 39h00 par semaine générant 23 jours de réduction de temps de travail (RTT)

Ces cycles classiques sont cumulables avec une organisation de temps de travail (OTT) sur 4,5 jours ou 9 jours sur 10, sous validation hiérarchique. Les agents peuvent aussi moduler leurs horaires de travail dans le cadre d'horaires variables.

La répartition du temps de travail se décline comme suit :

- 14 cycles spécifiques référencés dans le règlement intérieur (299 agents concernés) ;
- 3 cycles de temps de travail sur la base de 1 607 heures annuelles pour la population active sur emploi permanent et non permanent répartis comme suit :
 - **cycle de 35 heures par semaine (11%)**
 - **cycle de 37 heures 30 par jour (50%)**
 - **cycle de 39 heures par jour (39%)**

La possibilité de moduler le rythme du cycle classique est offerte aux agents, soit 4,5 jours par semaine, soit 9 jours sur 10 jours. 831 agents ont choisi ces modalités d'exercice du temps de travail en 2023.

Il est observé une augmentation de 16% depuis la mise en place de cette modalité du temps de travail en 2020. L'organisation du temps de travail à 4,5 jours ou 9/10 jours répond aux attentes du personnel de pouvoir concilier la vie professionnelle et la vie personnelle sans impact sur la rémunération ou le départ en retraite.

Répartition par cycle de temps de travail avec variation des agents sur emploi permanent et non permanent

Cycle de travail	4,5 jours	9 jours sur 10	Sans OTT	Total
35h	15	16	273	304
37h30	289	284	807	1380
39h	117	110	860	1087
Total	421	410	1940	2771

Répartition par cycle de temps de travail et par genre des agents sur emploi permanent et non permanent

Cycle de travail	Hommes	Femmes	Total
35h	148	156	304
37h30	675	705	1380
39h	704	383	1087
Total	1527	1244	2771

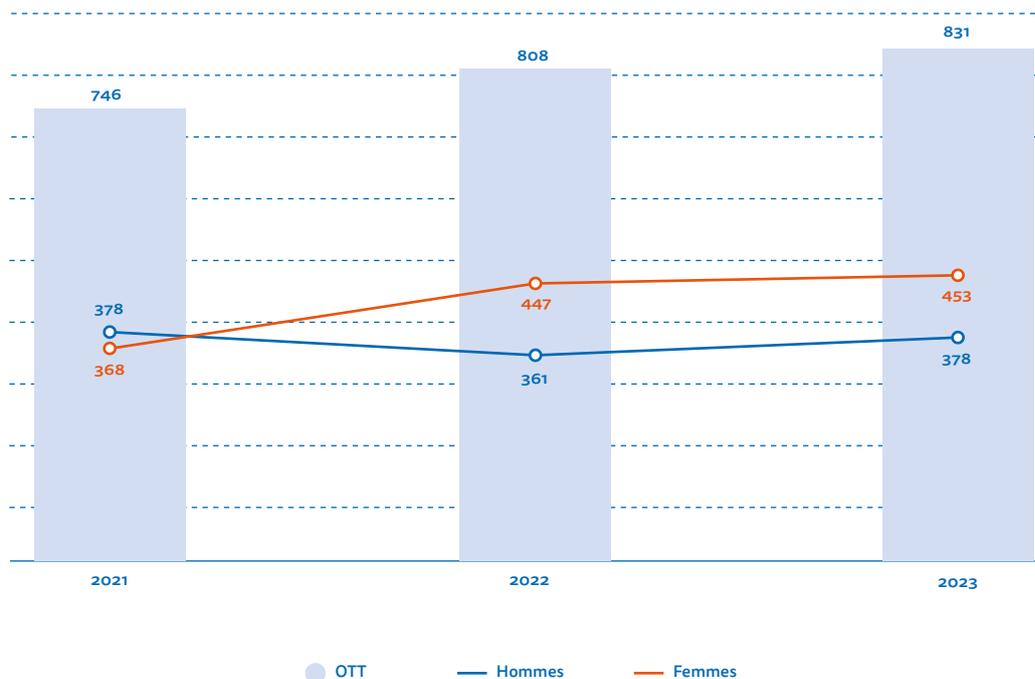
Répartition par genre des bénéficiaires d'une variation du temps de travail

Cycle classique	4,5 jours / semaine			9 jours sur 10		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
35h	5	10	15	10	6	16
37h30	91	198	289	156	128	284
39h	51	66	117	65	45	110
Total	147	274	421	231	179	410

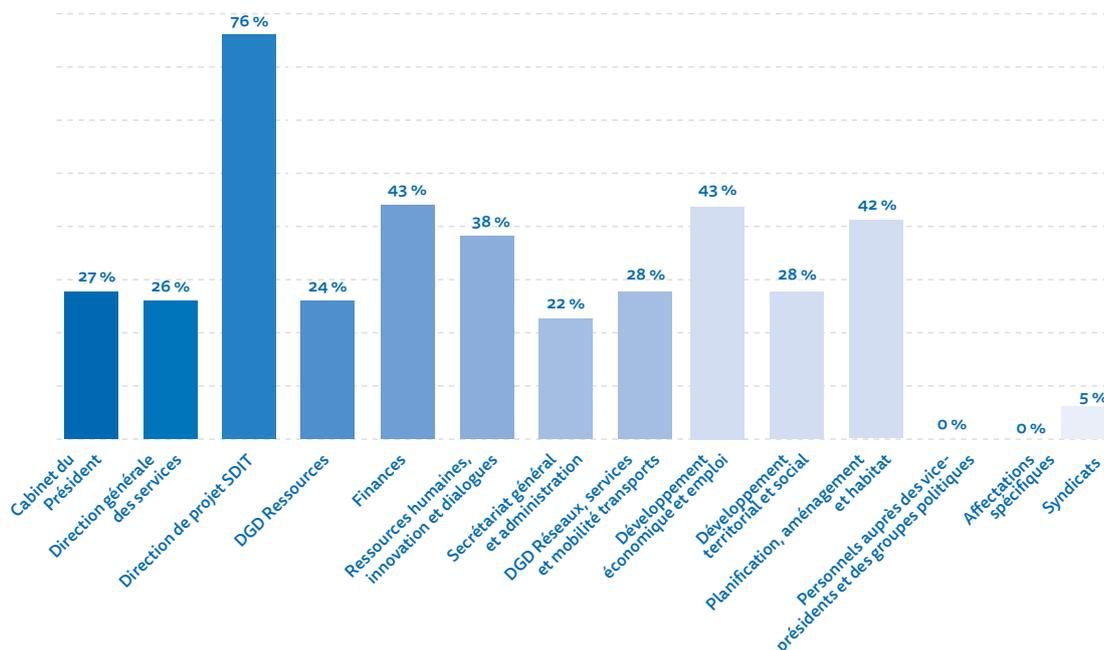
51% des bénéficiaires ont choisi la semaine à 4,5 jours

À noter que le choix des agents porte sur la semaine à 4,5 jours en 2023 alors que précédemment la variante de 9 jours sur 0 représentait 54% en 2022 et 62% en 2021 des bénéficiaires.

Évolution des bénéficiaires de l'OTT avec répartition par genre



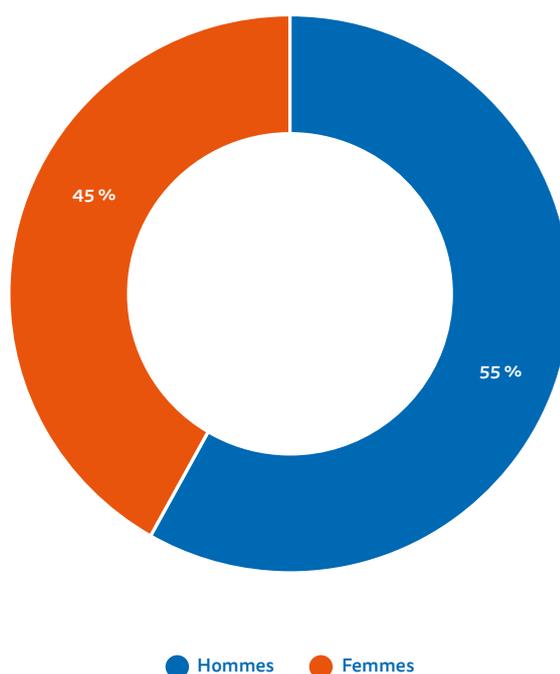
Ratio des bénéficiaires OTT par rapport à l'effectif actif sur emploi permanent du pôle



7.4 Le compte épargne-temps (CET)

Définition : le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés, dans la limite de 60 jours au total. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux agents titulaires et non titulaires, occupant des emplois à temps complet et à temps non complet employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service.

Répartition des bénéficiaires d'un compte-épargne temps par genre



Compte épargne-temps	2023	2022	2021
Nombre de bénéficiaires	2600	Non communiqué	2 381
Stock annuel de jours épargnés	68 116	Non communiqué	51 348
Nombre moyen de jours épargnés	25	Non communiqué	22

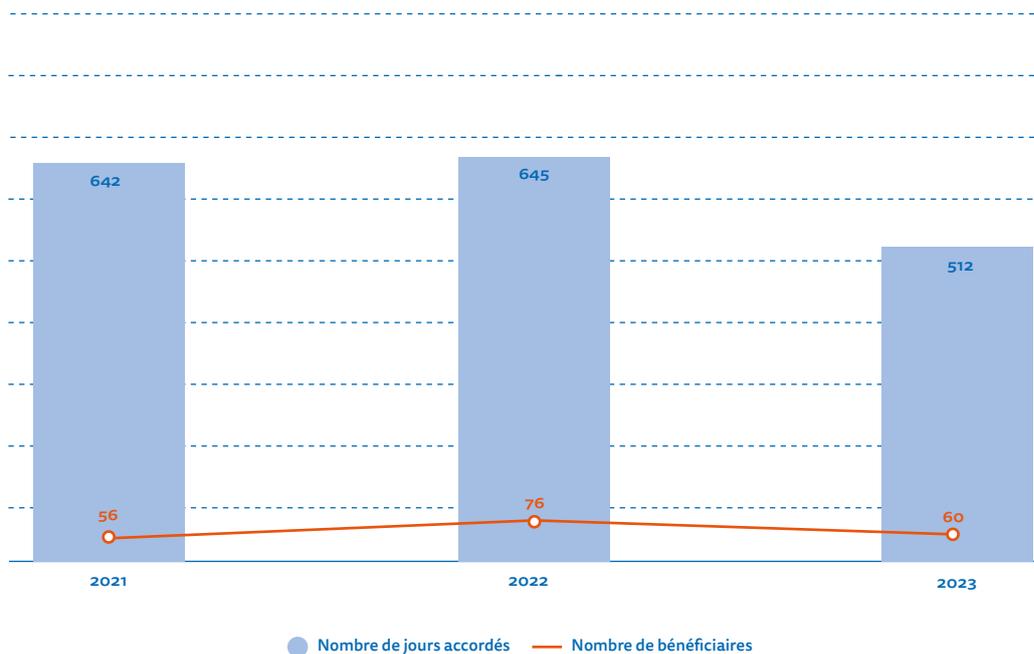
Par délibération n°21 C 0397 du 28 juin 2021, il a été décidé d'instaurer la possibilité d'indemniser les jours épargnés. Cette évolution a pour but d'anticiper l'impact prévisible des CET des agents ayant atteint le plafond de jours épargnés en valorisant les jours non pris pour la retraite complémentaire (RAFP) ou par la voie de l'indemnisation. Cela répond également à une attente des agents ayant été soumis à des journées de congés non pris pour nécessité de service.

Coût de la monétisation sur l'année 2023 des jours épargnés au titre de l'année 2022

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Totaux	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Hommes	228	604 530 €	86	97 245 €	140	170 595 €	454	872 370 €
Femmes	208	471 765 €	62	57 240 €	69	65 925 €	339	594 930 €
Totaux	436	1 076 295 €	148	154 485 €	209	236 520 €	793	1 467 300 €

dont 55 personnes en situation de handicap pour un montant de 79 140€ (6,94 %)

Nombre de bénéficiaires et nombre de jours accordés dans le cadre des dons de jours



Dès 2016, la Métropole Européenne de Lille a mis en œuvre le dispositif **des dons de jour** entre collègues. Au-delà de l'aide qu'il permet d'accorder à des agents dont l'enfant est atteint d'une maladie grave ou d'un handicap, il a été ouvert aux agents devant faire face à la maladie grave d'un conjoint ou d'un parent.

L'alimentation des jours de congé est permise à tout fonctionnaire de la Métropole Européenne de Lille qui, à sa demande, renonce anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice du don de jours.

7.5 Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Définitions :

Autorisations spéciales d'absence : à l'occasion de certains événements, les fonctionnaires et agents non titulaires peuvent être autorisés à s'absenter du service sur présentation d'un justificatif de l'événement et sous réserve des nécessités de service. Lorsque l'événement survient durant une période où l'agent est absent du service, notamment pour congés annuels ou congés de maladie, aucune autorisation d'absence ne peut lui être accordée et aucune récupération n'est possible. Les autorisations spéciales d'absence sont prévues et accordées selon les conditions fixées par l'employeur reprises dans le règlement intérieur.

Congé de parentalité : dans le cadre de la politique menée pour l'égalité entre les femmes et les hommes par la Métropole Européenne de Lille, une nouvelle autorisation spéciale d'absence de parentalité a été instaurée en 2019. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le parent ne bénéficiant pas du congé maternité et/ou d'adoption peut solliciter une autorisation spéciale parentale d'une durée de 10 jours ouvrés consécutifs maximum à prendre dans les douze premiers mois de la naissance et/ ou de l'adoption de l'enfant. Cette autorisation spéciale est conditionnée à la reprise de l'activité professionnelle du parent ayant bénéficié du congé maternité ou d'adoption. Cette disposition est complémentaire aux dispositions relatives au congé de paternité. Ce dernier ayant été réformé par le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 en allongeant sa durée et en reprenant les modalités et les grands principes de l'autorisation spéciale d'absence liée à la parentalité, cette autorisation a été abrogée lors du conseil métropolitain de décembre 2021.

En 2023, **1 071** agents ont été concernés par au moins une autorisation spéciale d'absence. **58 %** des ASA concernent la garde d'enfants.

3,14 jours d'absence sur autorisation en moyenne par agent concerné.

Typologie	Nombre de jours
Événements familiaux (mariage, décès, congé de naissance ou de parentalité)	1394,5
Garde d'enfants dont enfant malade	1948,5
Autres	28
Total	3361

7.6 Les absences

Définitions :

Absences : trois groupes d'absence identifiés :

- les **absences compressibles** : maladie ordinaire et accidents de travail,
- les **absences médicales** : absences compressibles et longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie et maladie professionnelle,
- **les absences globales** : absences médicales et absences liées à la parentalité (maternité, paternité, adoption), autres absences (autorisations spéciales d'absence).

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie.

Une absence démarrant avant le 1^{er} janvier et se prolongeant sur l'année suivante est prise en compte pour la partie allant du 1^{er} janvier jusqu'à la fin de l'arrêt. Si la fin de l'arrêt se prolonge au-delà du 31 décembre ; seule la partie concernant l'année écoulée sera retenue.

Congé d'adoption : ce congé est compris entre 10 et 18 semaines en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption), majoré de 11 jours en cas de congé partagé. En cas d'adoption multiple, le congé est de 22 semaines, majoré de 18 jours en cas de congé partagé.

Congé de maternité : la fonctionnaire ou la stagiaire en activité a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale. Il se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal qui varient selon le nombre d'enfants attendus et ceux déjà à charge.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Depuis le 1^{er} juillet 2021, il est composé de deux périodes : une période obligatoire après la naissance et une période facultative à prendre dans les six mois de la naissance.

Naissance simple : période obligatoire de trois jours de naissance + congé de paternité de 25 jours maximum (au lieu de 11 auparavant) - comprenant une période obligatoire de 4 jours calendaires accolés aux trois jours de naissance et une période facultative de 21 jours (4+21).

Naissances multiples : période obligatoire de trois jours de naissance + congé de paternité de 32 jours maximum (au lieu de 18 jours auparavant) comprenant une période obligatoire de quatre jours calendaires accolés aux trois jours de naissance et une période facultative de 28 jours (4+28).

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : le fonctionnaire en incapacité temporaire de travail à cause d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Le CITIS est accordé sur demande du fonctionnaire. Le congé est accordé jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite. Le fonctionnaire en CITIS conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Typologie	2023	2022	2021
Agents concernés par une absence	1 405	1 751	1 244
Dont absence pour maladie ordinaire	1 239	1 504	1 112
Jours d'absence pour raison de santé	62 900	69 340	60 721
Arrêts maladie traités	3 539	4 408	3 559
Saisines du conseil médical en formation restreinte (congés longue maladie, longue durée)	78	55	25
Saisines du conseil médical en formation plénière (maladie professionnelle, accident de service)	49	26	39
Congé maternité	43	41	48
Congé paternité	23	21	33

Typologie	Nombre de jours d'absence en 2023	%
Maladie ordinaire	31 071	3,01 %
Accident du travail	6 232	0,60 %
Longue maladie	25 516	2,48 %
Congé invalidité temporaire (CITIS) et maladie professionnelle	94	0,01 %
Congés maternité et paternité	5 741	0,56 %
Taux absentéisme pour raison de santé	-	6,10 %
Taux absentéisme maternité/paternité	-	0,56 %
Taux absentéisme global	-	6,66 %

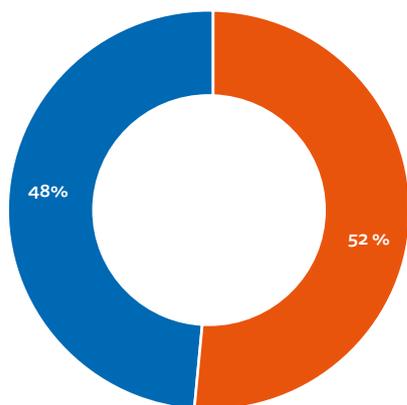
Le taux d'absentéisme « compressible » (maladie ordinaire et accidents de travail) à la Métropole Européenne de Lille est de 3.61% (6.28% - cf. synthèse comparée RSU 2022 sur 9 métropoles).

Pour les accidents de services, il y a 99 dossiers débutés en 2023 mais tous n'ont pas de période d'arrêt de travail, il y a également des dossiers d'accident avec période de soins.

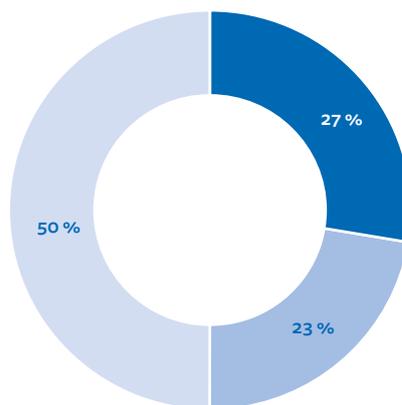
Les jours de carence :

- **1 336** agents en 2023, soit une évolution de **25 %** par rapport à 2022, ont eu au moins un jour de carence prélevé, soit **95 %** des agents ayant eu une absence.
- **1 880** jours ont été défalqués de la paie pour un montant de **219 869 €**.

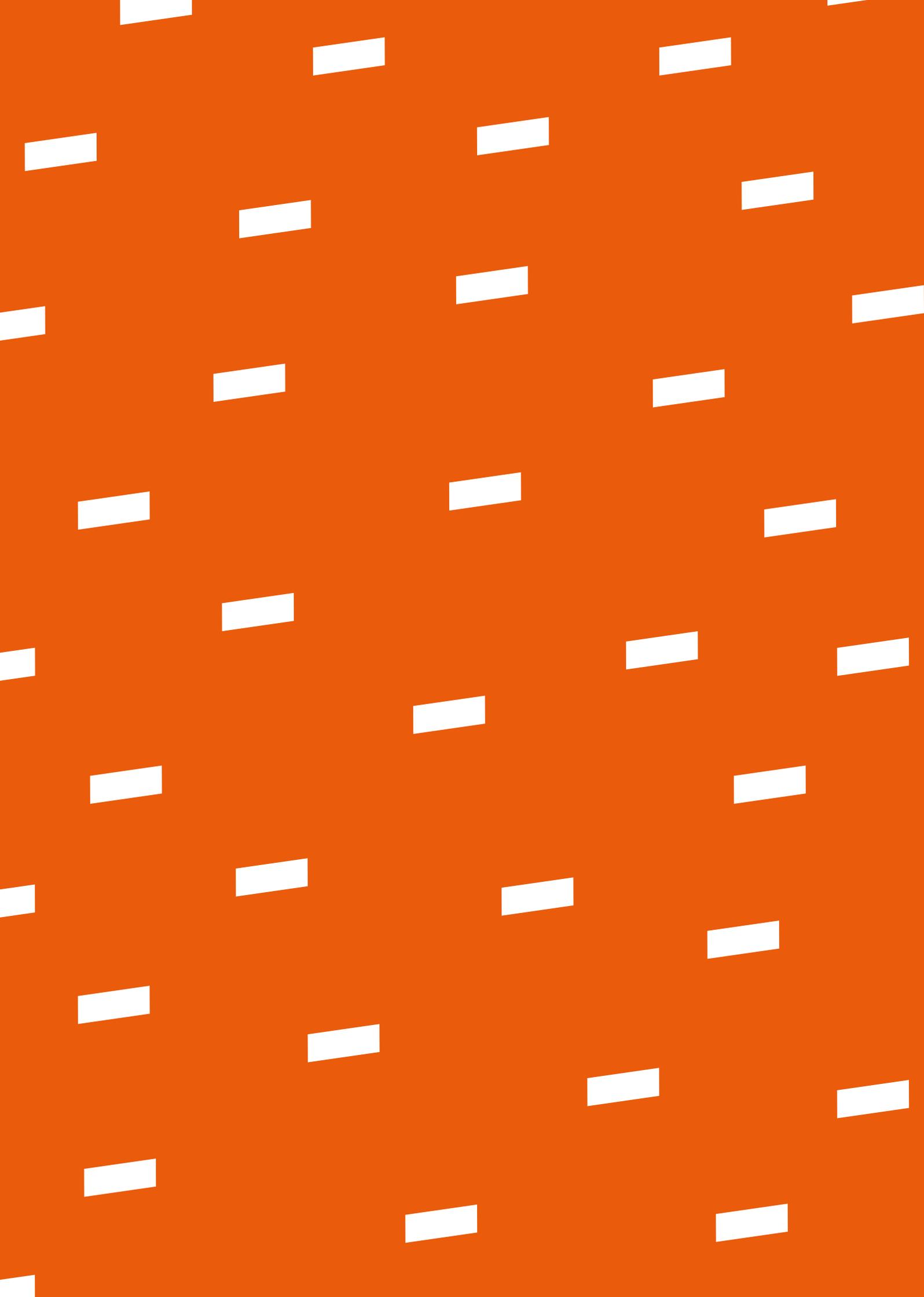
Répartition par genre et par catégorie des agents concernés par des jours de carence



● Hommes ● Femmes



● A ● B ● C



Groupe 8 : L'action sociale et la protection sociale

Clients par jour en moyenne au restaurant 586	Nombre de convives accueillis 144 864	Nombre de plats chauds 137 170
Repas livrés sur les sites extérieurs 63 874	Nombre d'agents ayant commandé au moins une fois un repas livré sur sites extérieurs 1219	Nombre moyen de clients par jour à la cafétéria 468
Nombre de boissons chaudes servies à la cafétéria 178 223	Nombre de sandwiches et salades 5732	Nombre d'heures d'ouverture des cafétérias 1729
Prestations de conciergerie 2212	Utilisateurs de la conciergerie 1423	Budget en faveur de l'action et de la protection sociale 2,5 M€



La protection sociale complémentaire

La mutuelle santé

Qu'est-ce qu'une mutuelle santé ?

Une mutuelle santé vous protège financièrement lorsque les frais médicaux ne sont pas pris en charge par la sécurité sociale. Cela limite le reste à charge en fonction des options choisies lors de votre souscription.

Quand intervient la mutuelle santé ?

En fonction du contrat choisi, la mutuelle santé prend tout ou partie du montant des frais non remboursés par la sécurité sociale :

- des consultations et soins médicaux,
- des médicaments prescrits sur ordonnance,
- des soins dentaires ou optiques,
- des lunettes ou des prothèses auditives,
- d'une hospitalisation.

Comment choisir sa mutuelle santé ?

Au-delà des remboursements des frais liés à l'optique ou aux frais dentaires, certaines mutuelles participent également à d'autres frais spécifiques (ostéopathie, psychologue, orthodontie, etc.)

Il est donc indispensable de faire plusieurs devis afin de trouver l'organisme qui vous convient le mieux.

Une mutuelle labellisée respecte un certain nombre de critères sociaux et de solidarité encadrés par le ministère des Collectivités territoriales. Vous pouvez retrouver les organismes labellisés sur le site collectif www.gouv.fr/FPT/PSC.

Vos interlocuteurs :



Contactez l'unité
fonctionnelle
Protection sociale
& retraite

Angélique Guillaume¹
03 20 21 20 00
aguiloumo@lillemetropole.fr

Julie Fievet²
03 20 21 30 44
joirlier@lillemetropole.fr

Rady Paluch³
03 20 21 30 20
rpaluch@lillemetropole.fr

Agathe Wapierre⁴
03 20 21 35 15
awapierre@lillemetropole.fr

Accueil RH⁵
03 20 21 23 23
accueilRH@lillemetropole.fr

¹ DSDS, direction générale déléguée Ressources, Pôle Ressources Humaines, Pôle Recrutement, Pôle Formation, Aménagement & Habitat, Services généraux délégués Accueil, Services, Accueil & Épargne (SAE) et Services à la clientèle.
² Direction de projet DDT, Pôle Développement économique et partenariats.
³ Direction de projet DDT, Pôle Développement économique et partenariats.
⁴ Direction de projet DDT, Pôle Développement économique et partenariats.
⁵ Direction de projet DDT, Pôle Développement économique et partenariats.

8.1 La politique d'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Le Comité d'action sociale (CAS) est une association de loi 1901, subventionnée intégralement par la Métropole Européenne de Lille. Il est le partenaire privilégié pour la mise en œuvre de la politique d'action sociale menée par la Métropole Européenne de Lille selon une convention qui définit cette politique. Il propose des prestations envers l'ensemble des agents et un soutien particulier aux agents les plus fragiles. Le montant de la subvention versé par la MEL au CAS est de 1,5M€.

L'offre de restauration, restaurant administratif et restauration des services extérieurs concourt à l'action sociale en permettant aux agents de se restaurer avec une prise en charge partagée entre l'administration et l'agent.

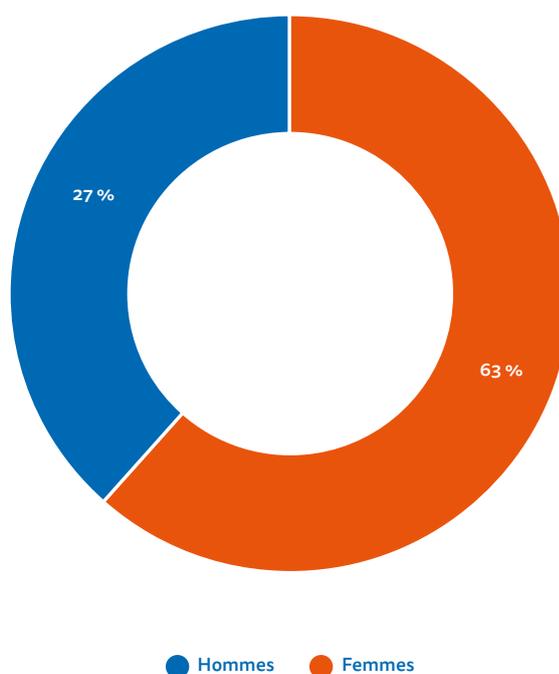
Focus sur la politique d'action sociale portée par l'administration

Politique d'action sociale	Montant exécuté 2023	Montant exécuté 2022	Montant exécuté 2021
Participation au Chèque emploi service universel (CESU)	61 159 €	60 300 €	55 440 €
Mise à disposition de places de crèches inter-entreprises	265 078 €	285 832 €	290 439 €
Banquet des retraités	25 783 €	28 988 €	
Participation mutuelle	1 411 248 €	1 379 275 €	1 305 893 €
Prestations d'action sociale versées directement sur la paie	764 245 €	784 846 €	745 852 €
Total	2 527 513 €	2 539 241 €	2 397 624 €

8.2 Les prestations de la conciergerie

Depuis son ouverture en mars 2017, la conciergerie a étoffé son offre de services du quotidien mis à disposition des agents sur leur lieu de travail : livraison de colis et de pharmacie, services de pressing, cordonnerie, automobile, couture, achats de gourmandise etc.

Utilisateurs de la conciergerie par genre



Nombre d'agents utilisateurs des prestations de la conciergerie

Prestation de la conciergerie	Nombre d'agents utilisateurs 2023	Nombre d'agents utilisateurs 2022	Nombre d'agents utilisateurs 2021
Livraison de colis	904	851	634
Livraison pharmacie	560	613	492
Livraison de biocabas	199	198	61
Achats de chocolats	120	134	91
Travaux de couture	155	132	70
Service de pressing	137	113	82
Service de cordonnerie	29	27	18
Service de repassage	-	-	2
Produits en circuit court	38	58	33
Service réparation auto / vélo	12	22	4
Fournil bio	36	15	-

8.3 Les bénéficiaires de la participation à la protection sociale (santé et prévoyance)

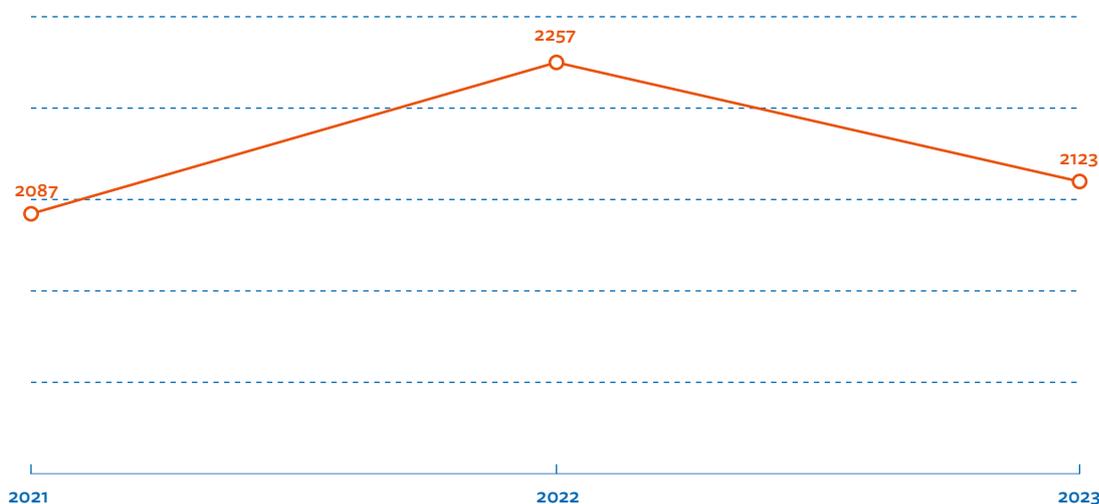
Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements fixe le cadre permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide à leurs agents (publics ou privés) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance) répondant aux critères de solidarité du titre IV du décret.

La Métropole Européenne de Lille a délibéré le 29 juin 2012 (délibération n° 12 C 0423) pour valider ce dispositif de protection sociale complémentaire à la suite du décret du 8 novembre 2011. Cette délibération a validé le choix de la labellisation pour les contrats souscrits par les agents concernant les deux volets : santé et prévoyance. La délibération votée au conseil métropolitain du 13 décembre 2019 (délibération n° 19 C 1109) vient renforcer le soutien de l'employeur aux agents les plus fragiles à la souscription d'un contrat labellisé prévoyance maintien de salaire en octroyant une participation supplémentaire dont l'attribution est définie en fonction du quotient familial. Cette participation est vouée à évoluer suite à une ordonnance relative à la Protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique publiée au Journal Officiel, le 18 février 2021, qui fixe de nouvelles obligations aux employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire des agents publics aux échéances 2025/2026.

Répartition des bénéficiaires de la protection sociale complémentaire par catégorie en 2023

Participation mutuelle	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	390	402	792
Catégorie B	257	209	466
Catégorie C	502	353	855
Apprentis	7	3	10
Total général	1156	967	2123

Évolution du nombre de bénéficiaires de la protection sociale complémentaire





Groupe 9 : Le dialogue social

3

Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

8

Comités sociaux territoriaux (CST)

1

Commission administrative paritaire (CAP)

37

réunions de concertation et d'information

14

visites de la formation spécialisée

Définition : Le dialogue social est un élément indispensable au bon fonctionnement d'une collectivité. Le statut confère aux agents certains droits et prévoit des instances spécifiques de consultation.

Les instances que sont le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), le Comité Social Territorial (CST), la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT), les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) assurent cette nécessaire concertation entre les représentants des agents et les représentants des employeurs.

Le comité social territorial est l'instance consultative, instituée par la loi n°2019-828, qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. Il est présidé par l'autorité territoriale et est composé de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part.

Il examine les sujets relatifs à l'ensemble du personnel de la collectivité, et pas seulement des fonctionnaires.

Le CST peut être saisi pour émettre des avis sur l'organisation et les conditions générales de fonctionnement de la collectivité, sur les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel, sur les grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches et avoir connaissance de différents rapports annuels, bisannuels, pluriannuels.

La F3SCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et la protection de la santé physique et mentale des agents. Elle est composée en nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale. Cette instance de dialogue social permet aux représentants de l'administration et du personnel d'échanger sur les problématiques rencontrées par les agents en matière de santé, d'hygiène, de sécurité, et d'amélioration des conditions de travail.

Elle contribue aussi à la prévention des risques professionnels et détermine toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

Afin de disposer d'une vision concrète et précise des conditions de travail, les membres de la formation spécialisée accompagnés de représentants de l'administration, procèdent mensuellement à la visite des sites accueillant des agents métropolitains. Ces visites d'une demi-journée sont notamment l'occasion d'échanger avec les agents présents et de procéder à la vérification des équipements, des locaux, des conditions de travail et des éventuels besoins d'aménagement. La ligne hiérarchique concernée par la visite en est systématiquement avisée au préalable par un courriel de la mission Dialogue social.

Chaque site métropolitain est visité environ tous les 3 ans, et le calendrier des visites est élaboré en intégrant les souhaits des représentants du personnel. À la suite de ces visites un rapport recensant les principaux constats est établi de manière paritaire et adressé aux parties prenantes.

À la suite d'un accident grave ou d'une situation ayant pu avoir de graves conséquences, la formation spécialisée est saisie pour procéder à une enquête et définir les actions correctives nécessaires.

Commentaires : La création d'une mission stratégique Dialogue social au 1er avril 2016 constitue la traduction d'une volonté de l'Administration de renouveler le dialogue social avec un portage fort, d'associer l'ensemble des organisations syndicales ainsi que de co-construire les politiques de ressources humaines, tout en gardant un positionnement transversal.

En 2023, l'administration a ainsi organisé 37 réunions d'information et de concertation et a réuni au titre des instances représentatives du personnel : 1 Commission administrative paritaire, 8 Comités sociaux territoriaux et 3 formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Chaque mois des réunions informelles entre les agents du pôle Ressources humaines, innovation et dialogues et les organisations syndicales sont organisées afin de partager avec ces dernières les sujets liés à l'actualité des ressources humaines.



EMO
ELECTRO-MOTRICITÉ
Pneum. 1.00.00.00.00.00

MEL
MÉTROPOLÉ
EUROPÉENNE DE LILLE

MEL
MÉTROPOLÉ
EUROPÉENNE DE LILLE

9.1 Le droit syndical

Le protocole d'accord, signé en 2020, définit et précise les principes régissant l'exercice du droit syndical, les dispositions relatives aux organisations syndicales, les moyens par lesquels le droit syndical et le dialogue social sont mis en œuvre dans l'établissement, la situation de représentants syndicaux ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi de l'exercice des droits syndicaux au sein de l'établissement.

Les syndicats bénéficient d'un crédit de temps syndical qui comprend un contingent d'heures d'autorisation d'absences et un contingent de décharges d'activité de service.

Le calcul des décharges d'activité et autorisations d'absence est basé sur les résultats des élections professionnelles du comité social territorial en date du 8 décembre 2022.

- **ASA - Autorisations spéciales d'absence (par an)** : elles sont accordées aux représentants mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux congrès ou aux organismes directeurs des sections syndicales, en fonction des quotas définis par le protocole d'accord et pour tenir compte également, au-delà des possibilités réglementaires, des avantages acquis.
- **Décharges d'activité de service (par mois)** : c'est l'autorisation d'exercer une activité syndicale en lieu et place d'une activité administrative classique.

	Nombre de jours dans l'année 2023	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	187	42
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	55	59

	Nombre d'heures dans l'année 2023	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	5 121	4 278
Heures de décharges d'activité de service		
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	7 373	6 588
- effectivement utilisées	3 930	3 914

	Droits aux organismes syndicaux	Droits (heures par an)	Consommation (heures)
CGT	Autorisations spéciales d'absence (par an)	1776	184
	Décharges d'activité de service (par mois)	2559	2048,5
	Permanents administratifs autorisés (par an)	4245	4114,5
Autonomes FA FPT	Autorisations spéciales d'absence (par an)	900	425
	Décharges d'activité de service (par mois)	1296	1040,75
	Permanents administratifs autorisés (par an)	2315	2315
FSU	Autorisations spéciales d'absence (par an)	946	302,5
	Décharges d'activité de service (par mois)	1357	612,5
	Permanents administratifs autorisés (par an)	2444	2331,75
FO	Autorisations spéciales d'absence (par an)	969	74
	Décharges d'activité de service (par mois)	1393	110,5
	Permanents administratifs autorisés (par an)	2573	2480
CFDT	Autorisations spéciales d'absence (par an)	461	1
	Décharges d'activité de service (par mois)	672	31
	Permanents administratifs autorisés (par an)	2187	1318,25
CFTC	Autorisations spéciales d'absence (par an)	69	-
	Décharges d'activité de service (par mois)	96	87
	Permanents administratifs autorisés (par an)	386	147

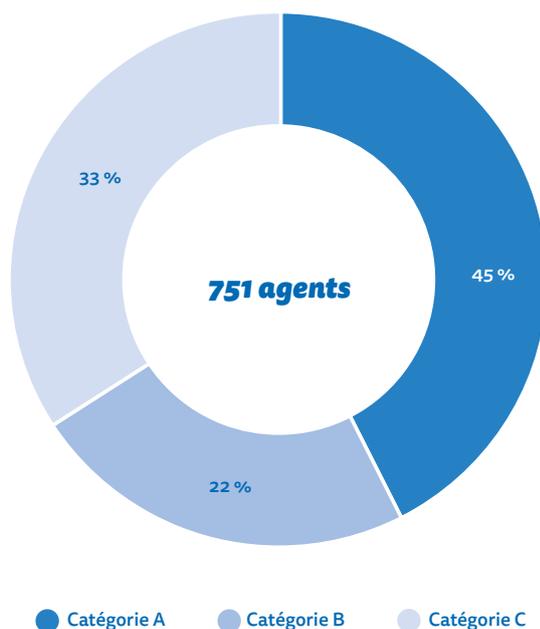
9.2 Les mouvements de grève nationaux ou locaux

Au titre de mouvements nationaux en 2023, il a été comptabilisé 1 423 jours pour 751 agents.

Répartition par catégorie et par genre des grévistes sur l'année 2023

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	149	188	337
B	89	74	163
C	142	109	251
Total	380	371	751

Répartition par catégorie des grévistes sur l'année 2023





Groupe 10 : La discipline



5

sanctions

4

**sanctions relevant
du 1^{er} groupe**

1

**sanction relevant
du 3^{ème} groupe**

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables sont désormais harmonisées entre les trois versants de la fonction publique par la loi de transformation du 6 août 2019 et différent selon qu'il est fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

Elles sont réparties en quatre groupes :

1^{er} groupe

- L'avertissement,
- Le blâme,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

2^e groupe

- L'abaissement à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.

3^e groupe

- La rétrogradation,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4^e groupe

- La mise à la retraite d'office,
- La révocation.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une sanction des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

Évolution des sanctions sur trois ans

Sans saisine du conseil de discipline		2021	2022	2023
1 ^{er} groupe	Avertissement	-	1	2
	Blâme	3	2	1
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours	5	1	1
Sous-total sans saisine		8	4	4
Avec saisine du conseil de discipline				
2 ^{ème} groupe	Abaissement d'échelon	-	-	-
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	2	-	-
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation	-	-	-
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	-	1	1
4 ^{ème} groupe	Mise en retraite d'office	-	-	-
	Révocation	-	-	-
Sous-total avec saisine		2	1	1
Total des sanctions disciplinaires		10	5	5

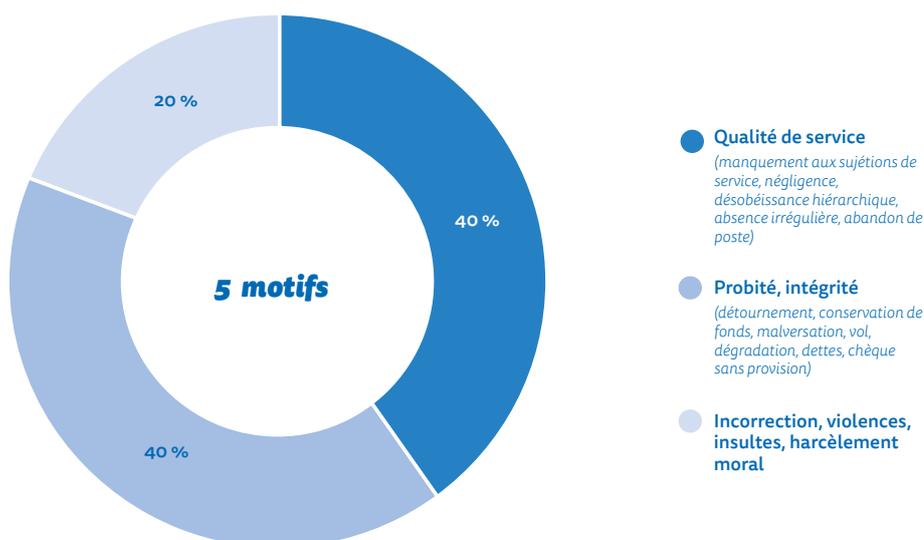
Nombre de sanctions disciplinaires



Répartition des sanctions par groupe et par genre

Fonctionnaires titulaires		Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires	
		Hommes	Femmes
Sanctions du 1 ^{er} groupe	Avertissement	1	1
	Blâme	1	-
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours	1	-
	Total	3	1
Sanctions du 2 ^e groupe	Radiation du tableau d'avancement	-	-
	Abaissement d'échelon	-	-
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à 15 jours	-	-
	Total	-	-
Sanctions du 3 ^e groupe	Rétrogradation	-	-
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à deux ans	-	1
	Total	-	1
Sanctions du 4 ^e groupe	Mise à la retraite d'office	-	-
	Révocation	-	-
	Total	-	-

Répartition des motifs de sanction





Groupe 11 : Mesures individuelles en faveur de l'environnement

Le 24 décembre 2019 a été promulguée la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM).

Cette loi vise à améliorer les solutions de mobilités en intégrant la protection de l'environnement. Elle instaure le forfait mobilités durables dont le décret d'application ne concernait jusqu'alors que la fonction publique de l'État. Depuis le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020, ce forfait est également applicable à la fonction publique territoriale.

Après plus de 2 ans de concertation entre opérateurs de transport, collectivités territoriales, représentants des usagers et des entreprises, la nouvelle loi d'orientation des mobilités a été adoptée fin 2019. L'ambition de cette loi est d'encadrer la mobilité des citoyens et des salariés pour les 20 prochaines années.

Le trajet domicile-travail est devenu un élément primordial de la mobilité et la source de beaucoup de problèmes dans des zones fortement urbanisées : pics de pollution, embouteillages, ou engorgement des transports collectifs... La LOM s'est donc logiquement concentrée sur ce sujet en impliquant les employeurs dans le débat.

Dans le cadre de sa politique de mobilité et de son plan de déplacement d'administration et de mobilité employeur, la Métropole Européenne de Lille a déjà mis en œuvre des solutions pour ses agents : remboursement des abonnements de transport en commun à hauteur de 75%, incitation à l'utilisation des modes de déplacements doux pour les déplacements professionnels, création d'un garage à vélo de 300 places au sein du nouveau siège.

L'adoption par la Métropole Européenne de Lille de cette mesure complémentaire, en avril 2021, répond à sa stratégie de responsabilité sociale en tant qu'employeur (RS'MEL) et favorise la qualité du trajet quotidien de ses agents. Ce critère est reconnu pour influencer directement le bien-être de l'agent : sa motivation, son efficacité et sa fidélité à l'établissement.

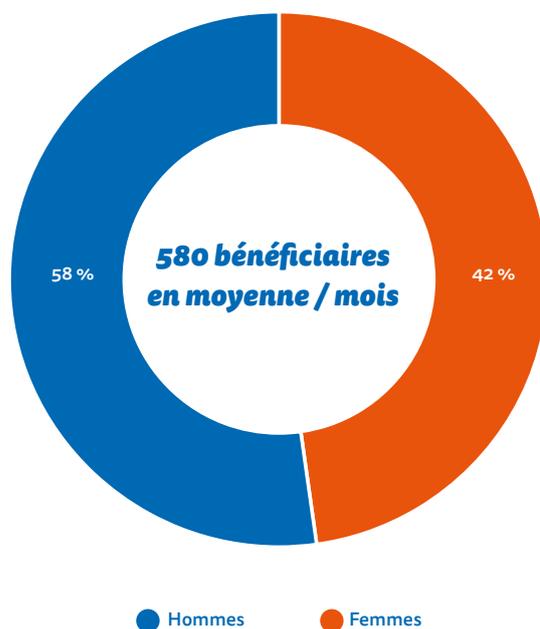
Une enquête sur les modes de déplacement des agents de la MEL réalisée en juin 2019 (33% de répondants) établissait la répartition suivante entre les différents modes : voiture individuelle 39%, multimodal 27%, transports en commun (trajet direct) 12%, vélo ou trottinette 9%, covoiturage 7%, marche 5%.

Par arrêté du 14 août 2023 concernant la liste des indicateurs contenues dans la base de données sociales, un nouveau groupe de données a été ajouté afin de mesurer les actions des collectivités à encourager l'utilisation de mobilités moins polluantes.

Définitions : Le remboursement des frais de transport domicile-travail permet une prise en charge partielle du titre de transport en commun public que vous utilisez pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Le forfait mobilités durables (FMD) est un dispositif financier de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail.

11.1 Le remboursement des frais de transport domicile-travail



42 € en moyenne de remboursement mensuel

11.2 Le forfait mobilités durables (FMD)

Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

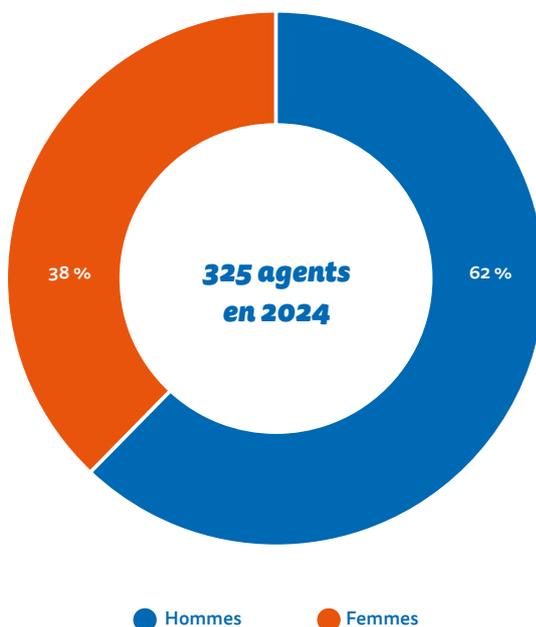
Pour l'attribution du FMD, la réglementation ne fixe pas de condition relative à une distance minimum entre la résidence habituelle et le lieu de travail des agents. Sont éligibles les déplacements réalisés par les agents :

- en tant que conducteur ou passager en covoiturage
- avec un engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard, etc.
- à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service (lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques)
- en recourant à un service d'auto-partage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

À compter du 1^{er} septembre 2022, le versement du FMD est cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service de location de vélo, telle que régie par les dispositions du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

En 2023, 260 agents métropolitains ont bénéficié au titre de l'année 2022 (soit 52 % de bénéficiaires de plus que l'année dernière), pour un montant total de 48 926 €.

**Pour le forfait mobilité durable,
325 bénéficiaires dont 17 de co-voitureurs
percevront l'indemnité FMD en 2024.**









MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

